



Universidad
Señor de Sipán

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

TESIS:

**“LA INTERPRETACIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS
DERECHOS LABORALES EN LA SUSPENSIÓN
PERFECTA DE LABORES FRENTE AL ESTADO DE
EMERGENCIA SANITARIA COVID -19 - REGIÓN
LAMBAYEQUE”.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA(O)**

Autores:

Bach. Castillo Aldana Vanessa Isabel

ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9355-1279>)

Bach. Nuñez Mera Milton Rolando

ORCID (<https://orcid.org/0000-0001-5230-328X>)

Asesor:

Dra. Barturen Mondragón Eliana M.

ORCID: (<https://orcid.org/0000-0002-0458-1637>)

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2023

**“LA INTERPRETACIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS
LABORALES EN LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES
FRENTE AL ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA COVID -19 –
REGIÓN LAMBAYEQUE”.**

APROBACIÓN DEL JURADO

Dr. Dante Roberto Failoc Piscoya.

PRESIDENTE

Mg. Cueva Ruesta Wilmer Cesar Enrique.

SECRETARIO

Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis.

VOCAL



Universidad
Señor de Sipán

Quienes suscriben la DECLARACIÓN JURADA, Vanessa Isabel CASTILLO ALDANA y Milton Rolando NUÑEZ MERA. De la Escuela Profesional de Derecho – Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

“LA INTERPRETACIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES FRENTE AL ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA COVID -19 - REGIÓN LAMBAYEQUE”.

El texto de nuestro trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman.

APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FIRMA
NUÑEZ MERA MILTON ROLANDO	45869080	
CASTILLO ALDANA Vanessa Isabel	74494607	

Pimentel, 23 de enero de 2023

Dedicatoria

A mis padres Iris y Jaimen, por ser los pilares más importantes y por demostrarme siempre su amor, trabajo y sacrificio para cumplir esta meta. A mi ángel mamá Eugenia que desde el cielo sé que está orgullosa de este logro tan importante para mí.

(Vanessa Isabel Castillo Aldana)

Se lo dedico a mis padres Vidalina y Segundo quienes son mis fuerzas para lograr todo lo que me propongo y a mí mismo por el sacrificio y el empeño puesto para lograr culminar mi segunda profesión.

(Milton Rolando Núñez Mera)

Agradecimiento

A Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional,

A mis padres agradecida eternamente con ellos por confiar en mí y darme la oportunidad de tener una formación universitaria.

A mi compañero de tesis, Milton, quien fue de gran apoyo y complemento en este trabajo. Además de mi amigo, terminaste siendo mi hermano y sé que pronto celebraremos y diremos “¡Lo logramos!”.

(Vanessa Isabel Castillo Aldana)

Agradezco a mi Dios por permitirme consolidar esta meta que me propuse al iniciar una carrera profesional, a mis padres Vidalina y Segundo, quienes con sus oraciones, deseos y consejos me han dado la moral suficiente para lograr ser un profesional en Derecho.

(Milton Rolando Núñez Mera)

RESUMEN

El trabajo tiene por objetivo determinar la interpretación constitucional que permita a los operadores jurídicos proteger los derechos laborales del trabajador frente a la medida legal de suspensión perfecta de labores durante el Estado de emergencia sanitaria, de modo que se desarrolla por situaciones económicas que atañen tanto trabajador como al empleador, en la legislación laboral existen diversas causas que pueden activar la suspensión perfecta debido a las inclemencias de la Covid-19.

La metodología es de tipo básica, enfoque mixto, nivel descriptivo, diseño no experimental, con técnicas de la observación, encuesta y análisis documental aplicado a 50 personas como muestra dentro de Lambayeque.

Los resultados indican que el 70% la suspensión perfecta de labores contiene una sustento legal y constitucional, pero el 40% indica que debe existir un rol estatal más activo en la defensa y protección de los derechos, y el 40% de la procedencia normativa de la figura legal se da en caso fortuito o fuerza mayor debidamente probada, pero sin existir desvincularse laboralmente.

Concluyendo que existen deficiencias normativas de la SPL y la ausencia interpretativa de los operadores jurídicos frente al estado de emergencia sanitarias se dejó en desprotección al trabajador vulnerando determinados derechos por ausencia de la aplicación hermenéutica y garantista de enfoque constitucional, debiendo modificarse el artículo 15 del TUO LPCL.

PALABRAS CLAVE: Suspensión perfecta de labores, derechos laborales, caso fortuito, interpretación constitucional, fuerza mayor.

ABSTRACT

The purpose of the work is to determine the constitutional interpretation that allows legal operators to protect the labor rights of the worker against the legal measure of perfect suspension of work during the State of Sanitary Emergency, so that it is developed by economic situations that concern both the worker and the employer, in the labor legislation there are several causes that can activate the perfect suspension due to the inclemencies of the Covid-19.

The methodology is of basic type, mixed approach, descriptive level, non-experimental design, with observation, survey and documentary analysis techniques applied to 50 people as a sample within Lambayeque.

The results indicate that 70% of the perfect suspension of work has a legal and constitutional support, but 40% indicate that there should be a more active state role in the defense and protection of rights, and 40% of the normative origin of the legal figure is given in a fortuitous case or force majeure duly proven, but there is no labor disengagement.

Concluding that there are normative deficiencies in the SPL and the lack of interpretation of the legal operators in the state of health emergency left the worker unprotected, violating certain rights due to the lack of hermeneutic application and guaranteeing a constitutional approach, and that article 15 of the TUO LPCL should be modified.

Keywords: Perfect suspension of work, labor rights, act of god, constitutional interpretation, force majeure.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad problemática.....	12
1.1.1. A nivel Internacional	12
1.1.2. A nivel Nacional:.....	13
1.1.3. A nivel Local:	16
1.2. Trabajos previos:.....	17
1.2.1. A nivel Internacional	17
1.2.2. A nivel Nacional:.....	18
1.2.3. A nivel local	20
1.3. Teorías relacionadas con el tema.....	22
1.3.1. Postulados teóricos de las variables de estudio.....	22
1.3.1.1. Teorías de la interpretación constitucional	22
1.3.1.2. Derecho al Trabajo:	26
1.3.1.3. Principios del derecho al trabajo:	29
1.3.1.4. La flexibilización del derecho laboral.....	38
1.3.1.5. Suspensión perfecta de labores.....	39
1.3.2. Análisis de la Legislación.....	41
1.3.3. Análisis Jurisprudencial	48
1.4. Formulación del problema	51
1.5. Justificación e importancia del estudio	51
1.6. Hipótesis	52
1.7. Objetivos	52
1.7.1. Objetivo General.....	52
1.7.2. Objetivos Específicos:	52
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	53
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	53
2.3. Variables, Operacionalización	55

2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.....	57
2.5.	Procedimiento de Análisis de Datos	58
2.6.	Criterios Éticos	58
2.7.	Criterios de Rigor Científico.....	59
III.	RESULTADOS.....	60
3.1.	Tablas y Figuras.....	60
3.2.	Discusión de Resultados:	75
3.3.	Aporte Práctico.....	83
IV.	CONCLUSIONES.....	89
V.	RECOMENDACIONES.....	90
	REFERENCIAS	91
	ANEXOS	96
	Anexo 01: Matriz de consistencia.....	96
	Anexo 02: Instrumento de investigación.....	97
	Anexo 03: Validación de instrumento	99
	Anexo 04: Reporte de Turnitin	104

Índice de tablas

Tabla 1 La suspensión perfecta de labores aplicada durante el Estado de emergencia protege los derechos del trabajador	60
Tabla 2 El D.U. 038-2020, D.S. 011-2020-TR y D.S. 012-2020-TR están orientados a proteger los derechos del trabajador de la continuidad de su vínculo laboral	61
Tabla 3 El D.U. 038-2020, D.S. 011-2020-TR y D.S. 012-2020-TR tienen respaldo constitucional durante el Estado de emergencia sanitaria.....	62
Tabla 4 La exigibilidad de agotar los requisitos del D.S. 011-2020-TR para aplicar la suspensión perfecta de labores va en pro de los beneficios del trabajador	63
Tabla 5 Aplicar la suspensión perfecta de labores sin agotar al menos una vía prejudicial vulnera los derechos laborales del trabajador.....	64
Tabla 6 La autoridad administrativa de trabajo debe verificar oportunamente la excepcionalidad de la suspensión perfecta de labores antes de su aplicación	65
Tabla 7 Afectación de derechos laborales por aplicación de silencio administrativo positivo por causa imputable a la autoridad administrativa de trabajo	66
Tabla 8 La suspensión perfecta de laborales durante el Estado de emergencia tiene amparo laboral en los principios constitucionales regulado en los artículos 22 y 27 de la Constitución.....	67
Tabla 9 El objeto de la suspensión perfecta de laborales del D.U. 038-2020 es proteger al trabajador de un posible despido arbitrario	68
Tabla 10 La exigibilidad de ejecutar medios alternativos menos dañosa antes de aplicar la suspensión perfecta busca proteger los derechos del trabajador	69
Tabla 11 La Autoridad inspectora de trabajo ejecuta una labor activa en defensa y protección de los derechos del trabajador.....	70
Tabla 12 La aplicación de la suspensión perfecta de labores debería ir orientada a la capacidad económica del empleador	71
Tabla 13 Las causales de caso fortuito y fuerza mayor son idóneas para la aplicación de la suspensión perfecta de labores	72
Tabla 14 En la COVID-19 debió preponderar el bienestar del trabajador y buscar alternativas más beneficios para el empleador y trabajador.....	73
Tabla 15 La suspensión perfecta de labores es una medida incongruente frente al Estado de emergencia sanitario y que debería ser aplicada en última instancia .	74

Índice de figuras

Figura 1. La suspensión perfecta de labores aplicada durante el Estado de emergencia protege los derechos del trabajador	60
Figura 2. El D.U. 038-2020, D.S. 011-2020-TR y D.S. 012-2020-TR están orientados a proteger los derechos del trabajador de la continuidad de su vínculo laboral	61
Figura 3. El D.U. 038-2020, D.S. 011-2020-TR y D.S. 012-2020-TR tienen respaldo constitucional durante el Estado de emergencia sanitaria.....	62
Figura 4. La exigibilidad de agotar los requisitos del D.S. 011-2020-TR para aplicar la suspensión perfecta de labores va en pro de los beneficios del trabajador	63
Figura 5. Aplicar la suspensión perfecta de labores sin agotar al menos una vía prejudicial vulnera los derechos laborales del trabajador	64
Figura 6. La autoridad administrativa de trabajo debe verificar oportunamente la excepcionalidad de la suspensión perfecta de labores antes de su aplicación	65
Figura 7. Afectación de derechos laborales por aplicación de silencio administrativo positivo por causa imputable a la autoridad administrativa de trabajo	66
Figura 8. La suspensión perfecta de laborales durante el Estado de emergencia tiene amparo laboral en los principios constitucionales regulado en los artículos 22 y 27 de la Constitución	67
Figura 9. El objeto de la suspensión perfecta de laborales del D.U. 038-2020 es proteger al trabajador de un posible despido arbitrario	68
Figura 10. La exigibilidad de ejecutar medios alternativos menos dañosa antes de aplicar la suspensión perfecta busca proteger los derechos del trabajador	69
Figura 11. La Autoridad inspectora de trabajo ejecuta una labor activa en defensa y protección de los derechos del trabajador	70
Figura 12. La aplicación de la suspensión perfecta de labores debería ir orientada a la capacidad económica del empleador	71
Figura 13. Las causales de caso fortuito y fuerza mayor son idóneas para la aplicación de la suspensión perfecta de labores	72
Figura 14. En la COVID-19 debió preponderar el bienestar del trabajador y buscar alternativas más beneficiosas para el empleador y trabajador.....	73
Figura 15. La suspensión perfecta de labores es una medida incongruente frente al Estado de emergencia sanitario y que debería ser aplicada en última instancia	74

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

1.1.1. A nivel Internacional:

El trabajo es la principal fuente de ingreso económico del trabajador, y diversos Estados han regulado tanto como derecho como deber que tiene la persona. Las normas internacionales como las constitucionales, señalan que el trabajo no solo es una situación especial, sino que más bien han buscado proteger las condiciones básicas para que se desarrolle dicha actividad. Consiguiendo, que se hagan reconocimientos expresos para su protección, y también, la aplicación de estándares internacionales para prevenir y remediar actos lesivos en su salud (Sánchez-Lafuente, & Martínez, 2017).

De modo que los principios importantes del trabajo es la continuidad laboral que guarda relación intrínseca con la permanencia o estabilidad laboral. Por eso, es que la vinculación empleador-trabajador tiene un plazo, duradera o prolongada por ser para el trabajador su principal fuente de ingreso para su subsistencia, tal cual se mencionó anteriormente, esta subsistencia alcanza a su familia. Pero la informalidad laboral es una constante en los diferentes países americano (Ludmer, 2019).

La importancia del principio de estabilidad laboral busca defender la continuidad en el tiempo de la contratación, prefiriendo una contratación a tiempo indefinida que una a tiempo determinado. Por ende, este principio surge cómo un imperativo normativo y estatal para la seguridad jurídico con los contratos sino también con la protección laboral.

Sin embargo, la problemática de la continuidad laboral se vio lesionada por las circunstancias de la COVID-19, donde muchas empresas han despedido injustísimamente a sus trabajos, por eso, Mendoza (2020) señala que, en Argentina, para tener un rol protector, el gobierno emitió el Decreto 329-2020,

don la finalidad de prohibición de despidos y/o realicen suspensiones de los trabajos, pero fijo una temporalidad de 60 días.

También, en Chile, mediante el Dictamen n.º 11116/004 durante la situación de emergencia sanitaria se deben adoptar medidas empresariales que garanticen la estabilidad del empleo. Sin embargo, tal medida no fue suficiente, y tuvieron que aprobar la Ley de protección del empleo, con lo cual se cumple una exigibilidad normativa en favor del trabajador.

Mientras que en España durante la COVID-19 diferentes empresas han cerrado sus actividades, trayendo consigo la situación de incertidumbre y desempleo de los trabajadores, lo que implicó una situación especial para proteger a los afectados, especialmente para la población empresarial del sector textil debido a la crisis sanitaria y que formaron los expedientes de regulación temporal del empleo, con la regulación del Real Decreto 8/2020.

Asimismo, en EE. UU. tuvo un tratamiento diferente debido a que las prestaciones de salud son propias del trabajador y no son derivados de su trabajo, implicando una lesión en la estabilidad e ingresos de los trabajadores por la crisis de la COVID-19, ya que, en el caso Disney, 43 000 trabajadores sindicalizados no percibieron sueldos y por tanto no pudieron acceder a los servicios básicos.

En el contexto mundial la COVID-19 generó una crisis generalizada en la salud, económica, y especialmente en los puestos laborales, donde la continuidad de la actividad económica se suspendió, se canceló o simplemente se terminó tanto por actos de prevención, por insolvencia o por ausencia de ingresos para costear la planilla laboral.

1.1.2. A nivel Nacional:

El Estado peruano en su lucha para afrontar la crisis sanitaria mundial por la Covid-19 ha emitido una serie de instrumentos normativos como el Decreto de

Urgencia N.º 038 – 2020 y sus respectivas normas complementarias como son el Decreto supremo N.º 011-2020-TR y Decreto supremo N.º 012-2020-TR, conteniendo medidas legales que tienen una naturaleza extraordinaria, y cuyo carácter es monetario. Es decir, frente al aislamiento social obligatorio, se suspendieron las actividades económicas y conscientemente los empleos laborales.

Frente a ello, mediante el D.U. N.º 029-2020 se regula la continuación de labores económicas de servicios no esenciales, pero bajo la modalidad remota, así como la posibilidad legal sobre la licencia hacia los trabajadores que no continúen laborando bajo esta modalidad. Finalmente, a través del D.U. N.º 038-2020, se regula la excepcionalidad de la suspensión perfecta de laborales, que comenzó a ser aplicada por todas las entidades del sector privado en forma directa o indirecta, sin mantener la naturaleza jurídica de la medida.

El Perú afrontó una crisis sanitaria sin precedentes a nivel mundial a causa del Covid-19, y sus efectos se materializan en diversos sectores del país, por no mencionar que en todos, siendo uno de los afectos el sector económico, lo que ha generado grandes pérdidas de ingresos y empleo, pues según el Instituto Peruano de Economía a la fecha del mes de Mayo del 2020 informa que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha recibido la solicitud de diversas empresas en la que solicitan se aplique la suspensión perfecta de labores para más de 200 mil trabajadores, existiendo una gran preocupación en el sector laboral pues de ser aprobadas se estaría desamparando económicamente al trabajador en una situación crítica como la que genera la presente pandemia.

Diversas instituciones que analizan la situación actual del Perú frente la crisis sanitaria del Covid-19, sostienen que, pese a que el Perú ha tomado medidas extremas pero necesarias para frenar los efectos de la pandemia, sin embargo, lamentablemente estas medidas son generadoras de una paralización de la economía y su afectación al sector laboral peruano. Pues se afirma que el Covid-19 afectará severamente el empleo, especialmente en los sectores

donde existe población vulnerable, las que necesitarán medidas apropiadas establecidas por el gobierno a fin de garantizar sus derechos laborales.

En ese sentido, el artículo 3.1 del D.U. N.º 038-2020, posibilita la opción legal de aplicación inmediata. El empleador estará en la posibilidad de aplicar medidas necesarias con el objeto de mantener el vínculo laboral con el trabajador, consecuentemente el otorgamiento de remuneraciones, sin necesidad de recibir el trabajo por parte del trabajador, pudiendo otorgar vacaciones vencidas o anticipadas, licencia con goce de haberes u otra medida menos perjudicial, siendo la suspensión perfecta de labores en caso excepcional.

Entonces, antes de solicitar la SPL, debe en lo posible aplicar medidas no perjudiciales económicamente para el trabajador el empleador puede solicitar ante la autoridad laboral competente se aplique la SPL respecto de los trabajadores que indique, lo que estará bajo la supervisión de la Autoridad Administrativa del trabajo.

Además, el empleador debe presentar una solicitud exponiendo los motivos de la medida, la misma que está sujeta a verificación que comprende entre 6 a 30 días. Luego del requisito verificador, se emite el acto administrativo correspondiente en un tiempo de 7 días. Mención especial, que en esta situación de COVID-19, la emisión de la resolución es expresa, a comparación de la figura normal, que puede aplicarse el silencio positivo en el acto administrativo, es decir, si se presentaba una solicitud y no existe un pronunciamiento expreso del pedido, se entiende como aceptado.

Sin embargo, la realidad nacional fue preocupante, cuando el viceministro de trabajo Juan Carlos Requejo, manifestó que hasta finales de julio del 2020 el ministerio de trabajo ha recepcionado a nivel nacional un aproximado de 30 mil solicitudes peticionando acogerse a la suspensión perfecta de labores, lo que implica un total de 300 mil trabajadores, puesto que de un 80% de solicitudes pertenecen a empresas que integran entre 1 a 10 trabajadores, así mismo indico

que ya se ha resuelto un total de 15 mil solicitudes, de las cuales 5 mil solicitudes han sido aprobadas para acogerse a la SPL, de lo que se infiere que un aproximado de 50 mil trabajadores se encuentran sin percibir remuneraciones por parte de su empleador.

1.1.3. A nivel Local:

El diario La Industria del Norte (2020), contiene las declaraciones de Abel Gonzales Sánchez, gerente regional de Trabajo, quién señaló que 1200 empresas han solicitado acogerse a la SPL, indicando que son empresas de todos los rubros las que quieren acogerse a esta modalidad de cese temporal sin goce de haber, pero principalmente las de comercio y servicios como los restaurantes, hoteles, venta de ropa, entre otras. Además, que las solicitudes corresponden en un mayor porcentaje a las Mypes (80%), seguido de las medianas empresa (15%) y luego las grandes empresas (5%).

Pero dicha realidad no solo sucede en el sector privado propiamente dicho, sino en el Estado, que mantiene contrataciones bajo el régimen privado, tal como sucedió con el servicio de salud al interior de los trabajadores que mantienen vínculos con el Hospital Regional de Lambayeque, donde, se aplicó 618 suspensiones perfectas de trabajo.

Un caso especial se evidenció en la empresa Cineplex S.A, cuyo nombre comercial es Cineplanet, la misma que cuenta con una gran cantidad de trabajadores quienes cumplen servicio a tiempo completo y a medio tiempo, pues esta empresa que también opera a nivel nacional presento un impacto considerativo de pretensiones para la SPL, generando 2 170 pedidos que comprende el periodo de mayo a julio de 2020, de los cuales como ya se mencionó existe gran número de trabajadores de la región Lambayeque, en la cual manifiesta dicha petición por la naturaleza de actividades que realiza y la afectación económica, hechos que hacen imposible la aplicación del trabajo remoto o aplicar una licencia con goce de haber.

De otro lado, el presidente de la Cámara de comercio del departamento de Lambayeque el señor Carlos Burgos Montenegro, indico a un diario local, Correo (2020) que en Lambayeque existe un aproximado de 18 mil empresas entre formales, informales e independientes, de las cuales un 6% no han podido acceder al programa estatal de “Reactiva Perú” para la obtención de un préstamo, sin embargo de algunas sociedades que si han accedido a dicho beneficio se ha detectado que pese a ello han despedido a sus trabajadores o han aplicado la suspensión perfecta de labores, cuando el objeto del programa es evitar el despido de los trabajadores, hechos que están afectando los derechos de los trabajadores más aun en una situación tan crítica como es la actual pandemia que estamos padeciendo.

1.2. Trabajos previos:

1.2.1. A nivel Internacional

Vial (2015) en su tesis titulada *Dirección del Trabajo: Constitucionalidad y límites laborales*, analiza la situación normativa que tiene los artículo 6 y 7 de su Constitución y como se aplican administrativamente por la autoridad competente para proteger al trabajador dentro de una suspensión o paralización de sus labores por decisión del empleador, debido a que si bien es cierto, el trabajador elige libremente el empleo, cuando este lo consigue, se aplican automáticamente las normas de prestación directa del servicio o trabajo que realiza, debiendo una institución estatal supervisar su cumplimiento, lo que concluye que la autoridad administrativa debe analizar tanto la norma como la constitución en materia laboral.

Zambrano (2018) en tu trabajo denominado *Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios*; analiza determinada doctrina junto a la jurisprudencia existe para luego detallar la explicación práctica de la normativa analizada, donde, hace un estudio cualitativo de los documentos y describe diferentes situaciones problemáticas, concluyendo que la acción legal no termina el vínculo, solo que limita por un tiempo el ingreso económico hacia

el trabajador por parte del empleador porque se encuentra no laborando activamente.

Delgado (2020) señala en su artículo *El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID-19*, publicado en El Salvador, indica que una manifestación para la continuidad de las labores del trabajador, es que el empleador requiera de sus servicios mediante el trabajo remoto, con lo cual tendrá tres justificaciones, la primera es la estabilidad, la segunda es la productividad, y la tercera es evitar contagios del coronavirus, concluyendo que esta medida resulta ser la más urgente y eficaz para el estado y privados y ser una actuación eficiente para mitigar el impacto laboral y el desempleo.

1.2.2. A nivel Nacional:

Córdova (2022) en su artículo *La suspensión perfecta de labores frente a la emergencia sanitaria y su impacto en el empleo en el Perú*; de enfoque cualitativo, examina con datos empíricos e información estatal sobre la económica y el empleo que existe durante la emergencia sanitaria, concluyendo que existen derechos del trabajador que han sido afectados y que ello se basado por efectos de la norma dada durante el impacto de la Covid-19, donde señala que el D.U. 038-2020 presentó deficiencia y que lógicamente generando distintas interpretaciones para los presupuestos de procedencia.

Baltazar & Baltazar (2021) en su tesis *La aplicación de las normas sobre la suspensión perfecta de labores por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo Arequipa 2020*, bajo el corte cualitativo, no experimental y básico, señala que la SPL y por tanto, no afecta negativamente a los empleadores, mientras que la desaprobación del pedido del empleador si genera lesión en la libertad de empresa, contratación, dirección y organización, y que además, implicó el no recibir apoyo directo, generando afectaciones a los trabajadores.

Delgado (2021) en su artículo científico denominado *Implicancias de la suspensión perfecta de labores en el Perú frente al impacto económico de la Covid-19*, hace un detalla de las implicancias, de los supuestos, de la procedencia legal, y las causales de la aplicación de la figura legal en crisis de salubridad, donde, amplía su enfoque debido a las relaciones laborales donde tienen impactos económicos del gobierno mediante los subsidios, y por tanto, resultó ser una forma legal para contrarrestar el impacto y los efectos económicos tanto de empleadores como de los trabajadores.

Castillo & Veloz (2020) en su tesis *Incorporación de nuevas medidas de protección frente a la suspensión perfecta de labores en el sector privado, 2020*, bajo la dirección básica y cualitativa, detalla la acción privada mediante la suspensión de labores y el impacto en el desempeño que genera, por lo que concluye que debe existir una modificación en el artículo 15 de la LPCL para proteger derechos laborales ya que la SPL les lesiva en la práctica, y no cumple la finalidad para la cual fue creada.

Paredes (2019) en su tesis denominada *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador*, mediante el estudio cualitativo, tuvo como finalidad detallar las causas que generan la aplicación normativa por parte del empleador, donde, concluye que el contenido esencial del trabajo es doble, por un lado la obligación estatal de facilitar el acceso al trabajo, y por el otro lado, el deber de proteger al trabajador en su puesto de trabajo, salvo justificación objetivo, conteniendo así el principio de estabilidad, donde no podrá ser despedido por causa legal permitida.

Sin embargo, Verano (2017) en su trabajo *Aspectos favorables de la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos*, tiene una postura diferente, en la que señal tan medida legal debe ser autónoma del empleador, más aún en situaciones que resulta complicado o imposible retomar la viabilidad empresarial, es decir, si no tiene capacidad ni rentabilidad, no es viable mantener contratos ni estabilidad de trabajadores y por situación de insolvencia

contiene pérdidas dinerarias mayores. Lógicamente, concluye que el Estado no debe intervenir en las relaciones jurídicas contractuales máxime si existe contratos que vinculan a las partes y por ello, no debe generar actos engorrosos o burocráticos sin más bien salidas eficientes y provechosas

1.2.3. A nivel local

Arroyo (2022) en su tesis *Los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta y la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo*; bajo el tratamiento cualitativo, no experimental, señala un interesante estudio normativo sobre el contenido constitucional y las figuras legales vinculadas a la continuidad o no del contrato de trabajo, concluyendo que el legislador nacional debe regular figuras legales para asegurar el bienestar del trabajador y tener una visión protectora conforme al derecho laboral frente a circunstancias de pandemia.

Rojas (2021) en su tesis *Reducción de remuneración temporal por decisión unilateral del empleador aplicando un sistema escalonado durante el Estado De Emergencia*; de corte cuantitativo y básico, concluye que es necesario la dación de una ley que permita establecer los criterios de la reducción de remuneraciones las mismas que no son consensuadas sino que son unilaterales en contextos de pandemia para no generar indefensión y lesión a los derechos del trabajador.

Monsalve (2019) en su tesis *La regulación adecuada de las licencias laborales remuneradas y no remuneradas en el Perú*; tuvo como metodología un diseño descriptivo, experimental y explicativo en la cual describe un estudio realizado de manera doctrinaria de todas las licencias tanto públicas y privadas asimismo, señaló que la mayoría de trabajadores que están dentro de la formalidad empresarial no tienen un conocimiento adecuado sobre las figuras de permisos y de licencias, así como de la suspensión del contrato, siendo necesario una mayor difusión e información para poder garantizar mayor eficacia del derecho al trabajo en sus diversas manifestaciones en relación trabajador-empleador.

Aranzana & Leyva (2015) en su tesis *Refuerzo a la tutela del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del Cineplanet Chiclayo*, utilizando una investigación descriptiva explicativa el autor concluye que el despido constituye un vicio de nulidad debido al incumplimiento de la formalidad debida así como por la transgresión de los conceptos básicos a la estabilidad laboral, debiendo no solo aplicar la ley sino los principios y normatividad extranjera para que se tutelen mejor los derechos, es por cuanto una deficiencia de la ley al momento de resolver una controversia jurídica en cuanto no se está aplicando las nuevas teorías del derecho laboral, sosteniendo que para que exista una tutela jurisdiccional efectiva los jueces laborales deben considerar teorías reguladas en la comparadas.

1.3. Teorías relacionadas con el tema:

El objeto de estudio es el análisis teórico de las figuras e instituciones jurídicas tanto constitucionales como laborales de la interpretación como de la suspensión de labores bajo el sistema jurídico, se tiene los postuladores de las teorías del tema, el análisis normativo y el estudio jurisprudencia de la siguiente manera:

1.3.1. Postulados teóricos de las variables de estudio

1.3.1.1. Teorías de la interpretación constitucional

Sobre las teorías restrictivas de derechos son dos, las absolutas y relativas (Alexy, 2019), pero cuando los derechos relativos deben reconocerse y protegerse, se sustentan para la interpretación constitucional (Guastini, 2018).

Desde la jurisprudencia laboral, se tiene que la interpretación constitucional debe realizarse en tres momentos, el acceso, el desarrollo y la extinción.

Ahora bien, la suspensión de labores perfectas dentro de la COVID-19 tuvo un enorme rechazo por la población, sin embargo, esta medida legal tiene sustento constitucional. Por eso, la interpretación constitucional del derecho al trabajo tiene dos puntos de vista, 1) como principio general, establecimiento y aplicación de mecanismo en amparo a favor del trabajador (principio protector) y el otro 2) principio específico en la cual se manifiesta en las fases de la relación laboral. Entonces, bajo la interpretación constitucional se tiene que es un derecho programático y que deberá tener mayores actos gubernamentales para su pleno desarrollo. Lo complicado es proteger en forma concreta el contenido esencial del derecho bajo las dimensiones de su desarrollo individual o colectivo (Arce, 2021).

De modo que, si la regulación normativa es insuficiencia, es deficiencia, es ambigua, es genera, presenta vicios o genera situaciones lesivas, lo más adecuado es que se regule o legisle al respecto, sin embargo, hasta que ello suceda, debe aplicarse actos propios en sede administrativa, pero con mayor fundamentación en sede judicial a través de los principios de interpretación constitucional de materia laboral.

Entonces, surge la necesidad de interpretación constitucional debido a que no existe un rol activo del legislador en la dación de leyes, como indica Arroyo (2022) para asegurar el bienestar del trabajador y tener una visión protectora conforme al derecho laboral frente a circunstancias de pandemia. Por eso, Rojas (2021) sostiene que necesario la dación de una ley que permita establecer los criterios de la reducción de remuneraciones las mismas que no son consensuada sino que son unilaterales en contextos de pandemia para no generar indefensión y lesión a los derechos del trabajador.

Pero, frente a la interpretación siempre se busca la aplicación normativa, por eso Castillo & Veloz (2020) sostiene la modificación del art. 15 de la LPCL para proteger derechos laborales ya que la SPL les lesiva en la práctica, y no cumple la finalidad para la cual fue creada.

Por eso, en virtual a los principios constitucionales, Paredes (2019) menciona que la suspensión de labores por cese colectivo les lesivo para el trabajo, ya sea en sus dos dimensiones o en una sola, ya que contenido esencial del trabajo es doble, por un lado, la obligación estatal de facilitar el acceso al trabajo, y por el otro lado, el deber de proteger al trabajador en su puesto de trabajo, salvo justificación objetivo, conteniendo así el principio de estabilidad, donde no podrá ser despedido por causa legal permitida.

Pero realizar un manejo adecuado de la interpretación constitucional, implica conocer la norma fundamental bajo la sustancia jurídica y política, al primera para tutelar derecho y la segunda para garantizar la protección desde la organización estatal. Por eso, es importante la eficacia interpretativa de la constitución para reconocer, proteger y tutelar derechos (Guastini, 2018), es decir tener una actividad interpretativa constante.

La clasificación de las teorías de la interpretación de la Constitución es desarrollada en tres teorías, la cognitiva, escéptica y e intermedia. Las cuales servirán para determinar la discrecionalidad de los jueces constitucionalistas para atribuirle el significado correspondiente a las normas de la Constitución.



a) La teoría cognitiva:

Se fundamenta en la iniciativa de la decisión total del Derecho, lo cual involucra, primero que las palabras en las que permanecen indicadas los enfoques de la Constitución tienen o componen un único sentido propio e intrínseco, y segundo, que el Derecho, constantemente en un sentido preexistente.

Acá se tiene el sentido propio y la exigencia de disposiciones que obligar a realizar un estudio y reflexión, especialmente por los jueces con la finalidad de tener una situación delimitada dentro de las normas.

Pero que se expresa en forma clásica, con la aplicación declarativa o mecánica del derecho, en donde, se tiene una profunda aplicación legalista. Esta forma de interpretar se le conoce como formalismo jurídico.

Mientras que se en la forma contemporánea, se expresa mediante la aplicación de principios a situaciones reales y complejas, en donde, tiene un esfuerzo argumentativo y no una mera inferencia legal.

Por eso, Dworkin citado por Guastini (2018) indica que la interpretación constructiva consta de tres fases: (i) la fase pre-interpretativa, detectar las posiciones constitucionales importantes para solucionar la situación, así

como las vitales fallos del pasado en las que se decidieron preguntas de alguna forma en relación con la situación; (ii) la fase interpretativa, implantar cuál es el sentido (objetivo general) del material jurídico reconocido pre-interpretativamente; y (iii) la fase post-interpretativa, justar el sentido de lo cual la práctica pide para acoplarse lo mejor viable al objetivo general descubierto en la etapa interpretativa.

b) La teoría escéptica:

De ella, se desprende de la voluntad del sujeto, es decir, de la capacidad y acción interna del juez para tener una determinación o toma de posición frente a una indeterminación formal de la norma, es decir, deberá optar por tomar postura para resolver el caso.

Para la elección de su posición tiene dos versiones, la teoría escéptica radical y la teoría escéptica moderada.

La primera sostiene que las normas constitucionales tienen más de un sentido, pero que cada uno asume un rol protagónico de acuerdo con la interpretación judicial. La segunda sostiene que es una interpretación cognoscitiva basada en el conocimiento de la norma debido a su estudio o experiencia, para ello, escoge el sentido más apropiado a la proposición constitucional que resulta aplicable al caso en concreto, frente a las demás existentes.

Kelsen (1931) manifestó que la constitución comprende un estudio diverso y que permite varias posturas interpretativas, especialmente permite elaborar supuestos amplios dentro de la positivación judicial.

c) La teoría intermedia (o ecléctica):

Dice que la interpretación es algunas veces una actividad cognoscitiva que se apoya en encontrar o conocer el exclusivo sentido propio o preexistente

de las posiciones de la Constitución, y, algunas veces, es además una actividad volitiva que radica elegir o establecer el sentido de las posiciones constitucionales.

Esta posición tiene una vinculación directa con el juzgador debido al entendimiento que tiene sobre el caso y la voluntad de resolver la situación, basado en procedimientos cognoscitiva y de situaciones directas como concretas, mediante la aplicación normativa y bajo el sentido exacto, es decir, tiene la labor judicial de elegir o establecer el sentido de las posiciones constitucionales es en forma determinada.

1.3.1.2. Derecho al Trabajo:

El trabajo es el esfuerzo humano que tiene una acción directa en el tiempo para realizar una actividad (Cabanellas, 2015), y que puede tener una valoración económica o es una riqueza propia de la persona en su beneficio.

El trabajo es un derecho humano. Pero debido a su contenido social, es progresivo en su debida protección legal. Por eso, entre las legislaciones internacionales tenemos a los principales tratados de contenido genérico que a partir de ellos rigen a los derechos laborales y tenemos los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Sobre la regulación laboral más resaltantes y a los que nuestro país se encuentre suscrito son la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) y su Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988).

Las normas precedentes tienen efecto directo en sede nacional, porque las autoridades locales mediante las facultades constitucionales han aprobado su incorporación, así como han ratificado su vigencia en el sistema jurídico. Lo que

genera que sean declaraciones con impacto normativo y protector de la persona.

Sin embargo, es necesario sostener que los pactos y los convenios son más expresivos en el detalle de la protección de derechos frente a las declaraciones. De modo que el trabajo tiene un desarrollo más amplio en los instrumentos ya indicados.

Para comprender mejor, es importante recordar a Neves (2016) quién sostenía que “los convenios de la OIT son la base esencial, a la que se suman los preceptos laborales contenidos en la Declaración y los Pactos referidos a derechos humanos, sobre la que se ha construido un Derecho Internacional del Trabajo” (pp. 40 - 41).

Entonces, bajo las normas internacionales, debemos precisar que todas ellas son vinculantes para el Perú, porque reconocen y salvaguardan explícitamente el derecho al trabajo y promueven su protección como un protector clave para que no se vulneren el derecho a las personas. En tal sentido, el legislador está obligado a respetar el contenido de las normas y derechos laborales reconocidos por la Constitución. Pero no solo el legislador, sino también, los jueces y autoridades.

Martín-Betorillo & De Otto y Pardo (2020) indican que los derechos de reconocen en la norma fundamental, pero que es necesario un parámetro de reconocimiento efectivo por la norma y así permitir dos aspectos directos, así aplicación por la jurisprudencia o su aplicación por el Estado, especialmente por la autoridad.

Entonces, jurisprudencialmente, se ha delimitado que dos contextos, el de accesibilidad y el de proscripción, el primero permite a tener una estabilidad para el trabajo y la otra es ser tratado dentro del mismo sin afectarlo por situaciones concretas (Exp. 1124-2001-AA/TC, Fundamento 12). En ambas situaciones, la progresividad del contenido duro del derecho permite tener una relevancia vigente.

Toyama (2019) sustenta su posición doctrina sobre el trabajo recurriendo a la evidencia jurisprudencial que recoge la evolución interpretativa, donde se

concretiza el denominado amparo laboral, lo que busca es la tutela del derecho pero en su concreción prístina, es decir, concreto, inmediato y exigible.

En este sentido, se ha tratado de equipar de forma incorrecta el derecho del trabajo a la libertad del trabajo. Porque un derecho de trabajo claramente establecido como un derecho y no como un deber al trabajo, que sería una obligación debidamente vinculada al principio de solidaridad social.

Hay que diferenciar la libertad y el derecho al trabajo. Entiéndase la primera en la cual la persona fija la forma, modalidad de trabajo. En cambio, el derecho de trabajo es la obligación que tiene el Estado de establecer y determinar todas las mínimas condiciones para garantizar que las personas accedan a este.

Por eso, la jurisprudencia constitucional, precisa que la vocación y la libertad de la persona con relación a su actividad está basada a su elección, expectativa y propio empleo (Expediente N° 661-2004-AA/TC, f.j. 5).

Neves (2016) entiende como libertad, la prohibición obligatoria de trabajar, y por eso, es que se prohíbe dos situaciones concretas, la primera la esclavitud y la segunda el trabajo forzado (Landa, 2017a). Por eso, la persona elige y ejerce la actividad humana de trabajar (Quiñonez, 2007), es decir, tiene libertad de contratar y libertad contractual. Siendo compatible con la regulación constitucional (Toyama, 2013) y el propio derecho del trabajo (Alonso, 1975).

Los puntos de vista, 1) como principio general, establecimiento y aplicación de mecanismo en amparo a favor del trabajador (principio protector) y el otro 2) principio específico en la cual se manifiesta en las fases de la relación laboral.

Entonces, es importante detallar tres momentos del contenido esencial de este derecho, el primero es el acceso, el segundo es el desarrollo, y el tercero es de extinción. Para conocerlo mejor, se indica que el primero se accede a este derecho basado en la existencia real (primacía de realidad), pero el segundo se desarrolla mediante el accenso o estabilidad que otorga el tiempo (estabilidad laboral o desnaturalización del contrato), y finalmente el tercero mediante la reposición o el despido (aplicando el principio de legalidad y causa justificada).

La primacía de realidad como principio ha sido reconocido por la jurisprudencia (598-2000-AA/TC, 991-2000-AA7TC, 525-1999-AA/TC y 731-1999-AA/TC), cuya proyección es del desarrollo constitucional y que es amparado por la doctrina, de modo que, para la autoridad máxima, constituye: tres aspectos determinantes, el primero, como bienestar, el segundo, como atención y la tercera como relación (Exp. 991 -2000-AA/TC, f.j. 11). Es decir, el primero para su protección tuitiva, la segunda para su realización estatal de acción, y la tercera para la cobertura del tratamiento jurídico.

Luego, señaló el carácter social que tiene este derecho constitucional (Exp. 0008-2005-AI/TC, f.j. 18), constituyendo la jurisprudencia la fuente del derecho laboral por la particularidad y el rol interpretativo (Pacheco, 2020).

Respecto a la naturaleza jurídica en donde se encuentra ubicado el derecho al trabajo (Ferro, 2019), hay múltiples debates al respecto, en las cuales ubican en el derecho público como en el privado, o en ambos, pero que es visto desde el ámbito individual(Arce, 2021).

Por eso, Arévalo (2016) refieren que la profunda raíz publicista del ámbito jurídico del trabajo, está impregnada en la complejidad de sus normas y de la imperatividad de sus efectos implica ser de un carácter público.

Rendón (1981) sostiene que ambas ramas del derecho laboral: individual y colectivo, tienen un sustento del derecho privado en la contratación. Pero que de una u otra forma, contiene la regulación de un contenido esencial de un derecho(Landa, 2017b) y que surge mayores situaciones de protección en emergencias (Landa, 2021).

1.3.1.3. Principios del derecho al trabajo:

Carnelutti(1936) señala que “los principios son para la Ley, lo que el alcohol para el vino” (p. 120), es decir, los principios se encuentran dentro del derecho, y de la ley escrita, y, por tanto, está siempre presente para su aplicación, ya que hace el comparativo que el alcohol siempre está dentro del niño, entonces, el espíritu normativo reposa en el principio.

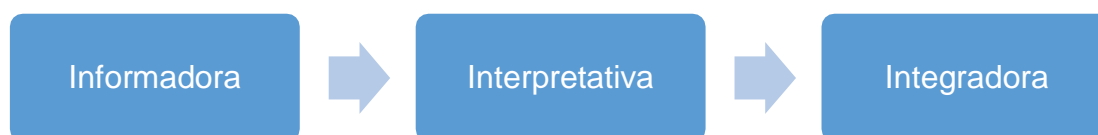
Parafraseando las palabras del TC, se procura tener una orientación general para informar y para brindar sustento en la forma de inferir el contenido normativo mediante la interpretación, aplicación o integración del proceso cognoscitivo en el caso en cuestión.

Plá (1985) citado por Neves (2016), señala que refiere además que “Los principios son líneas directrices que informan a las normas e inspiran soluciones y sirven en diversas fases de la vida normativa” (p. 34).

De lo expuesto se puede deducir que los principios permiten la adecuada interpretación de estos, constituyen los criterios por el cual se va a velar por la correcta aplicación de estos principios en cuando verse un caso y tengan que poner en marcha el derecho reclamado.

Alonso (1975) sostiene que “son postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a distintos criterios que pueden darse en otras ramas del Derecho” (p. 150). Lo que implica reconocer una importancia para su existencia normativa y eficacia práctica en los casos que se plantean para tutelar derechos laborales (Arévalo, 2016).

Los principios laborales cumplen una triple función:



La primera, porque contiene un fundamento ético, axiológico y sustancial para las normas y manifestaciones del derecho. La segunda, como reglas direccionadas para la creación y garantizar el derecho que el legislador persigue y que necesita ser aplicado por el juzgador en el caso en concreto; y el tercero, como fuente supletoria a la ley para que permita una protección más amplia de lo descrito en la norma.

Para un mejor detalle, explicaremos los once principios que contiene este derecho en el sistema peruano, siendo:

a) Principio de Irrenunciabilidad:

Se puede definir y como su propio nombre lo dice es irrenunciable los derechos que la normativa le reconoce al trabajador, asimismo, está regulado en el inc. 2 del art. 26 de la Constitución.

Se necesita resaltar que el inicio de irrenunciabilidad, opera constantemente que exista una elección expresa del trabajador de renunciar a un derecho por medio de una elección unilateral, sea por desconocimiento o por falta de capacidad negociadora. Aunque si bien es cierto, esto no es absoluto, en el caso de un pacto a futuro parte de la autonomía privada de los sujetos de la relación laboral, entiéndase empleador y trabajador, en el caso de una reducción a futuro de la remuneración, la cual está prescrita en la Ley N.º 9463.

Ferro (2009) sostuvo que el carácter absoluto de un derecho está en su irrenunciabilidad, pero su origen doble, tanto en la norma o en un determinado convenio. De esta manera se sustenta la postula de Arévalo (2016) sobre indisponibilidad de los derechos del trabajador. Pero es válido que tal situación sea analizada en determinados casos, porque, cuando se trata de derechos colectivos la irrenunciabilidad no es del todo aceptada, ya que los sindicatos pueden renunciar a determinados derechos.

En el Exp. N° 00008-2005-AI, sobre este principio se consideró que existe una determinada denominación de “no revocabilidad”, así como la “irrenunciabilidad”. Entonces, conlleva a realizar una reflexión mínima del derecho laboral, ello, como un mínimo que el Estado “debe garantizar” (Remotti, 2003, p. 3). Finalmente, está reconocido la postura contraria de la renuncia, conforme al art. V del T.P. del C.C. así como el inc. 2 del art. 26 de la Const.

b) Principio de No Discriminación:

Todos los trabajadores deben ser tratados de igual manera por su empleador. Pero, en forma concreta, la Ley 27270 define la discriminación como la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado.

Mediante este principio se busca que haya alguna afectación de los derechos y dignidad de la persona. Tenemos que la igualdad es un derecho que está desarrollado en el Exp. N° 0606-2004-AA/TC, como dos dimensiones, la primera es la dimensión formal, y la segunda es la dimensión material. La primera es una exigencia de carácter negativa, para no afectar derechos, y la segunda también tiene un carácter positivo, para tutelar derechos.

Por otro lado, existen dos tipos de discriminación(Landa, 2017b), resultando ser directa e indirecta (Neves, 2016). La primera basa en una exclusión y la segunda basa en una excepción.

La normativa laboral determina que los actos discriminatorios tienen la categoría de actos hostiles, por lo que el trabajador puede solicitar el cese de las mínimas o lo considera como un despido indirecto, por ende, puede solicitar una indemnización. En materia administrativa, la SUNAFIL sanciona como infracción muy grave este tipo de actos violatorios de la ley.

c) In Dubio pro-operario:

Resulta ser los más controversiales debido a la aplicación normativa en favor del sujeto trabajador, es debido a que se busca su aplicación mediante la interpretación que contenga mayor favor para el sujeto, es decir, busca la

existencia de protección en caso de duda, pero mediante una interpretación extensa.

El inc. 3) del art. 26 de la nuestra Const., precisa que debe aplicarse en la realidad la “interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”. Entonces, queda claro lo que quiere decir la norma constitucional respecto cuanto existan dudas insalvables.

Marcenaro (2009) señala que la hermenéutica interpretativa es la que permite resolver problemas dudosos o conflictuados que la norma positiva no prevé. Pero el autor aclara, que tal principio no es el primero e inmediato que se acude ante la duda, sino más bien, es el último al cual se acude como mecanismo de solución al problema. Pero que los principios constituyen los principales sustentos de las fuentes normativas (Pacheco, 2020).

d) La norma más favorable:

La norma conforme al derecho positivo entra en conflicto en determinadas situaciones de la realidad, lo que corresponderá al Juez decidir que norma aplica al caso en concreto y excluye la otra al caso, pero teniendo como finalidad la aplicabilidad normativa que resulte ser más óptima o favorable al trabajador. Qué en palabras de Neves (2016) se debe optar la ley que permite proteger y otorgar más ventajas al caso en concreto al trabajador.

Pero los criterios para su aplicación, se sustenta en la regla más conveniente, la especialidad y temporalidad, entre la jerarquía normativa, entre la razón de validez y la de mayor alcance legal.

e) Primacía de la Realidad:

Toyama(2019) señala que es el más importante del derecho laboral especialmente porque evidencia una situación real y evidente de protección,

es decir, es el principio que permite poner en relevancia la situación, el sujeto y la realidad frente al formalismo, el documento y las pruebas.

Por tanto, Plá (1978) respecto a los principios del Derecho del Trabajo, al respecto dice que el contrato de trabajo es un “contrato realidad” (p. 61), es decir, plasma un contenido cierto y una dinámica verdadera, y que si bien no existe o no obran documentos del contenido o la dinámica, ello, no es impedimento para que las formalidades de la norma le brinden cobertura legal.

Es importante la activación de uno de los principios más relevantes del Derecho al Trabajo, junto con el principio protector, para reprimir que verdaderas interrelaciones laborales sean tapadas bajo el manto de contratos civiles, o en su defecto, en la relación misma del Derecho al Trabajo, se encubran contrataciones indeterminadas por supuestos de modalidad.

El Tribunal Constitucional en sus sentencias recaídas en los Exp. N° 03710-2005-PA/TC y Exp. N° 1944-2002-AA/TC, enfatiza que este principio es un componente implícito, y, precisamente, impuesto por nuestra naturaleza tuitiva (Arévalo, 2016).

De esa manera, en caso de discordancia entre lo cual pasa en la práctica y lo cual fluye de los documentos, correspondería darse predilección a lo primero, o sea, a eso que sucede a los hechos. En consecuencia, si de un estudio de los contratos que existía una relación laboral, se puede determinar que las tareas que realizaba hablado prestador eran de naturaleza permanente y no ocasional.

f) Principio de Continuidad o permanencia:

Está vinculada a la situación bilateral de las relaciones contractuales para su continuidad en la organización y bajo el tiempo, pero, para evitar sobre

costos laborales, es que, mediante determinados documentos se ponen fin a la relación contractual, pero que, en la realidad, dicha relación contractual se mantiene incólume. Sin embargo, con relación a este principio está vinculada a la incompatibilidad de mantener una vinculación, es decir, son imposibles las situaciones que permita tener una permanencia con la relación laboral, lo que, en base a este principio, la continuación del trabajador se hace imposible.

Por eso, laboralmente el inicio de continuidad opera como un límite a la contratación por tiempo determinado, prefiriéndose tener un determinado plazo de vigencia, y es excepcional la permanencia sin causa o motivo expresado. Este principio enuncia la tendencia presente de la duración extensa del contrato y por ende de la relación laboral del empleador-trabajador.

El Tribunal Constitucional en el 1874-2002-AA/TC, señaló que el plazo determinado y el plazo indeterminado tienen que ser analizados bajo el carácter normativo de cada uno, sobre la duración del contrato, la excepcionalidad, y la naturaleza de la prestación.

En este sentido, solo los empleadores tienen las facultades propias de su función y bajo el marco normativo establecer los requisitos para la temporalidad de sus contratos, caso contrario, devienen en perpetuos o indeterminados, conforme a la STC N.º 02450- 2012-PA/TC.

De este análisis, según el legislador podemos interpretar que la continuidad y relación laboral (Arévalo, 2016) que tiene el trabajador con el empleador no concluirán sino se prevé causa justa que amerite que amerite finalización.

g) Principio de Razonabilidad:

Es el principio que se vincula al juzgador mediante la prudencia que la función le asigna, y que lo aplica dentro de su discrecionalidad judicial, pero

que se diferencia de la proporcionalidad (Alexy, 2019). Por tanto, resulta la aplicación según lo amerite el caso, también se entiende por aquello que resulta razonable y que se ajuste al sentido común.

La razonabilidad da un componente de juicio que nos posibilita evaluar si en un caso concreto se actuó con arbitrariedad o no, exigiendo el respeto de ciertos mínimos para conservar la proporcionalidad al utilizar sanciones u otras medidas que tienen la posibilidad de ser lesivas de los intereses de los trabajadores.

Tenemos la posibilidad de caracterizar este principio de la siguiente forma:

- Elasticidad: Funciona como una formalidad genérica. Sin embargo, parte importante de su utilidad estriba en esta característica, puesto que, debido a esta dosis de imprecisión y vaguedad, tiene una amplitud de alcance que le da una enorme gama de modalidades prácticas de aplicación.
- Subjetividad: Es parcialmente subjetivo en que no existe un criterio fijo, puesto que toda decisión o argumentación que pretenda ser razonable se inserta en una realidad social e histórica susceptible de variaciones. Cabe determinar que, al instante de ser individualizado para solucionar la situación en concreto, el acto decisorio debería contener recursos de juicios que no escapen del sentido común para evadir ser calificado como caprichoso.

Esta especial incidencia del principio de razonabilidad adquiere un sentido particular cuando entre el transgresor y el órgano sancionador se circunscriben en una relación laboral. La tarea de limitar cuando nos pudimos encontrar ante una elección concreta. Ello está debidamente normado por el art. 9 la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

Entonces, la discrecionalidad no es solo judicial sino también propia del empleador, para recurrir a las figuras legales vigentes, como la suspensión perfecta de labores, por lo que es importante que se deben establecer criterios límites y razonables para la aplicación de las figuras legales propias.

El TC en sus sentencias Exps. N° 03169-2006-PA/TC y N° 00606-2010-PA/T señala que los límites que existen en la potestad sancionadora deben tener una debida delimitación para garantizar una razonabilidad de los fundamentos.

h) Principio de buena fe:

Se entiende que la buena fe se presume, pero más no se puede demostrar, es allí donde se puede dar fidelidad al cumplimiento de alguna obligación.

El deber de buena fe (Benfeld & Müller, 2018), es un principio general del Derecho, que se refiere a la rectitud, honradez, honestidad en las interacciones sociales y jurídicas, y es considerado como criterio de conducta al que ha de ajustarse la conducta honesto de los sujetos de Derecho.

En relación con el Derecho del Trabajo, por medio de este principio los sujetos que suscriben un contrato de trabajo poseen el deber de actuar de manera correcta, de manera honrada, sin intención de influir u enturbiar las condiciones pactadas.

Los sujetos se encuentran de esta forma forzadas a una lealtad mutua de conducta que constituye en su plena reciprocidad, está es la más alta expresión de los dispositivos jurídicos propias que matizan en la contratación.

Entre las principales características de este principio en los que sustentan los contratos (Arévalo, 2021), encontramos:

- Tanto empleador como trabajador están comprometidos a proceder respetando la buena fe laboral.
- A su profundidad sustantiva, este principio está presente en la aplicación de todos los derechos y obligaciones que las partes alcanzan como resultado del contrato de trabajo.

1.3.1.4. La flexibilización del derecho laboral

La flexibilización laboral es un asunto bastante debatido en los últimos años. Las posiciones contrarias tienen diferentes repercusiones en la norma, en la política y los pensamientos filosóficos, como el liberalismo o la cuestión social de la economía.

La tendencia de flexibilizar las normas, y en específico de la materia laboral es una forma aplicada de manera más extensa en Latinoamérica y países de Italia o Alemania. Ello, debido a la conflictividad social y debido al deficiente control gubernamental en las normas laborales, lo que acrecienta la desocupación, inseguridad e informalidad, provocando despidos masivos y abusos laborales dentro de una situación generalizada que excede de los controles y garantías debidas.

Entonces, tal postura tiene dos debates vigentes, el diseño filosófico o el dogmatismo. El primero sobre la situación de felicidad del trabajador frente a la rígida normativa, debemos tener un utilitarismo dogmático para modernizar la económica. Pero ambos argumentos tienen en común el derecho como regla de protección laboral.

Toyama (2016) dice que la flexibilidad puede ser seductora del empleador, pero puede ser peligrosa para el trabajador. Por tanto, tal situación se evidencia en los casos y en la cobertura de protección legal.

Ermida (2012) indica que esta institución es lesiva, ya que actúa como la posición débil del Estado para proteger al trabajador con la finalidad de obtener inversión y acrecentar el empleo. Por eso, Toyama (2019)) indica que esta figura legal esta aceptada y que es la más aplicada por el Estado y empleados debido a que permite ajustar tres situaciones, el primero, el empleo, el segundo, la producción, y tercero las condiciones laborales.

Flexibilidad y protección son, aspectos que, a la más grande intencionalidad de debilitar la norma, buscarán otros mecanismos legales o jurisprudenciales para garantizar la protección laboral. La dualidad de tutela y protección de la relación laboral será vigente hasta que existan límites establecidos para la no existencia de abuso de poder.

Las transformaciones de las figuras e instituciones, está relacionada por la económica, el derecho y la tecnológica. Las actuales regulaciones y vinculaciones laborales están presentes bajo estas figuras. Las nuevas tendencias generan nuevas regulaciones, y permiten determina flexibilidad.

La finalidad económica es obtener una mano de obra barata, busca la inversión, y genera un mercado con las condiciones necesarias para obtener rentabilidades frente a un sistema jurídico deficiente y que no existen los controles labores eficiencias, adecuados y oportuno, más aún con los impases administrativos. De esa manera, la finalidad primordial de la flexibilización es acabar con la institución de la igualdad en el empleo, pero que, en la praxis, es atacando en forma indirecta, a las empresas.

1.3.1.5. Suspensión perfecta de labores

Es el mecanismo técnico-jurídico y su origen proviene del derecho civil, este mecanismo afecta la continuidad de las obligaciones laborales de las partes, es síntesis el trabajador o empleado deja de realizar su labor a la que se obligó frente al empleador y este deja de brindarle una contraprestación por el trabajo realizado, todo ello sin desvincular la relación laboral entre ellos ósea se mantiene la dependencia laboral, tal mecanismo, debe estar sustentado en la causal objetiva, pero puede ser doble, la primera de caso fortuito, o puede ser la segunda, que es por fuerza mayor.

Esta figura jurídica lo encontramos regulado en el D.S. N°03-97-TR, de la cual se infiere que la suscepción temporal del contrato de trabajo comprende el cese por un periodo de la obligación del trabajador frente al empleador y este a retribuirlo con una contraprestación, sin embargo, se mantiene el vínculo laboral.

1.3.1.5.1. Caso Fortuito

El diccionario jurídico español lo define como “un hecho que no ha podido preverse, o un hecho que no se hubiera podido prever, así mismo señala que si se hubiera logrado prever este hecho sería inevitable” (Omeba, 2019, p. 500).

Caso fortuito, según la DRE (2022) es lo siguiente: “Suceso por lo común dañoso, que acontece por azar, sin poder imputar a nadie su origen”

“Suceso ajeno a la voluntad del obligado, que excusa el cumplimiento de obligaciones”.

1.3.1.5.2. Fuerza Mayor

La real academia española define a la fuerza mayor “como circunstancia no prevista e inevitable que altera las condiciones de una obligación” (DRA, 2022).

Así cita ejemplos que son ajenos a la voluntad humana, es la que genera la naturaleza mediante terremotos, inundaciones, huracanes o huaicos. Por eso, la Fuerza mayor, siguiendo a la DRE (2022) se entiende:

“Fuerza que, por no poderse prever o resistir, exime del cumplimiento de alguna obligación”.

“Fuerza que procede de la voluntad de un tercero”

En este estadio es importante hacer referencia a la Res. M. n.º 87-94-TR, aprobó la Directiva Nacional 6-94-DNRT, cuyo contenido fijó las pautas para la aplicación de la SPL en forma temporal, señalando un plazo de 90 días, y en ella se precisa las dos causales, fortuitas o de fuerza mayor.

De ambos conceptos se extrae que ante la manifestación de estos hechos la responsabilidad del obligado queda liberada, por lo que siendo una causal de la SPL tanto el empleador como el trabajador quedan eximidos de realizar sus obligaciones contractuales, sin perder el vínculo laboral.

1.3.2. Análisis de la Legislación

1.3.2.1. La Suspensión Perfecta según el Decreto Supremo N°003-97-TR

La regulación de la SPL está dada en el art. 11 del D.S. 3-97-TR, en la que señala la forma temporal y excepcional que interrumpe la prestación directa del servicio que realiza el trabajador y permite el no pago de remuneraciones por parte del empleador a dicha sujeto, pero la relación jurídica se mantiene.

Esta figura consiste en que cuando el trabajador no tenga la obligación de laborar para su empleador, claro que esta situación sea temporal, el empleador no tendrá la obligación de retribuir la remuneración respectiva, con la observancia de no romper el vínculo laboral.

Es preciso mencionar que el principio de continuidad su regulación no está presente de manera expresa u objetiva, pero, la figura legal es una excepción a la regla, no se termina el vínculo, este continua, pero no surten efectos ni derivan obligaciones bajo el plazo de SPL. Pero, el trabajo conforme lo indica Lora (2016) es un pilar para el bien estar de la sociedad y a la vez se vuelve exigible ante actos lesivos, y que la constitución es mecanismo proteccionista del trabajador.

Así la norma ha establecido diversas causas que pueden activar el mecanismo de la SPL, para ello, se fijó determinados supuestos que se encuentran regulados en el art. 12 del D.S. 3-97-TR y que se encuentran vigentes.

El tema que aboca esta investigación está vinculado a la causal de “Caso fortuito y fuerza mayor”, señalado en forma exclusiva en el art. 15 del D.S. 3-97-TR, que se analizara esta figura jurídica laboral.

Por lo que en materia laboral de acuerdo al artículo 15 de la citada norma, ante un hecho de caso fortuito y fuerza mayor, el empleador está facultado por norma legal a acogerse a este mecanismo de suspensión temporal perfecta de labores por un plazo menor o igual a noventa días, para esta caso no se requiere autorización previa de la autoridad administrativa de trabajo, sin embargo se debe comunicar inmediatamente a la autoridad a fin de que esta verifique en el plazo correspondiente (6 días hábiles) si es procedente la de SPL.

Sin embargo, el legislador ha previsto en el mismo artículo opciones más benévolas para el trabajador, siempre y cuando se encuentren dentro de su capacidad económica del empleador.

Esta figura de suspensión perfecta no es nueva, sin embargo se ha hecho muy popular por la Covid-19, en donde se ha implementado mecanismos legales para evitar contagios, realizando el aislamiento social, por lo que los trabajadores que realizan trabajos no esenciales ya no podían laborar y deberían permanecer en sus domicilios, estas medidas están orientadas en proteger y mitigar la economía, pues si los trabajadores no tenían la obligación de acudir a su centro laboral y ni los empleadores tenían la obligación de retribuirlos.

Esta figura ya se ha aplicado en diversas circunstancias graves que afrontó nuestro país tales como cuando se produjo el terremoto en pisco en el año 2008 y en el desastre ocasionado por el fenómeno del niño en el 2016, sin embargo, la SPL tiene la peculiaridad de no compartir todas las características de lo estipulado en el ordenamiento laboral.

La SPL no es un mecanismo nuevo, sino que ya cuenta con varios años regulado, este mecanismo legal ha sido aplicado en varias ocasiones como el terremoto en pisco y el fenómeno del niño costero, su regulación está previsto en la ley de productibilidad y continuidad laboral del Decreto Supremo 003-97.TR, el espíritu de esta norma tiene relación estrecha con los principios constitucionales laborales, como el de continuidad laboral, seguridad y protección laboral, donde la suspensión perfecta de labores tiene sustento constitucional, y busca preservar el vínculo o relación laboral.

La norma prevé diversas causales para poder activar este mecanismo, siendo el que nos avoca en esta investigación es el caso fortuito y fuerza mayor, de ello se desprende las consecuencias económicas que pueden acarrear esta situación para el empleador como trabajador, es por ello por lo que las obligaciones de las partes quedan suspendidas sin quebrantarse el vínculo laboral que los une.

Siendo esta medida perjudicial para los ingresos económicos del trabajador, la misma ley contempla que el empleador puede optar por medidas menos gravosas como por ejemplo otorgar licencia con goce de haberes siempre que la capacidad económica de la empresa lo permita, recuérdese que la causal invocada es impredecible y en ocasiones de gran magnitud, que también afecta de manera directa al empleador, es por ello que no se estipulo como un pre requisito para ejecutar la suspensión perfecta de labores.

1.3.2.2. La suspensión perfecta en el Decreto de Urgencia 038-2020

El doctor Serkovic (2020) sostiene que, para la Ley de Productividad, la SPL temporal se debe sustentar ante un hecho fortuito o de fuerza mayor cuyo producto imposibilite que las actividades del trabajador se puedan desarrollar parcial o totalmente, sujeto a verificación de las circunstancias que lo invocan para otorgar la procedencia (La Ley, 2022).

Del artículo publicado se comprende que del Decreto de Urgencia N° 038-2020, no tiene vital relevancia la demostración de la causal o hechos que lo suscitan, por motivos notorios de afronta el país, pero si es necesario probar la vulneración económica de la empresa. Que debe ser de tal forma que haga necesaria su paralización.

Es importante señalar que este decreto de urgencia solo es aplicable al sector privado, pero nuestro régimen general, protege la economía del trabajador como el empleador.

Esta norma le da la opción al empleador de ejecutar medidas menos drásticas siempre y cuando su capacidad económica no se vea vulnerada, pudiendo realizar otros actos menos lesivos para evitar la SPL.

La norma lo prevé que de forma excepcional los empleadores pueden acogerse al mecanismo de la SPL, debiendo exponer los motivos que lo sustentan, como ya se dijo en el párrafo anterior por motivos de conocimiento público no es necesario sustentar los hechos que originan, sino la afectación económica de la empresa, para eso la ley a previsto que el empleador de forma remota comunique a la autoridad administrativa de trabajo, esta comunicación tendrá el carácter de declaración jurada. Por su parte a la autoridad administrativa de trabajo está obligada a ejercer la verificación en un plazo no mayor a treinta días hábiles de presentada la comunicación.

Es conveniente mencionar que el Decreto De Urgencia N° 038-2020, no condiciona la aplicación de la suspensión perfecta de labores a la realización previa de una modalidad menos gravosa, sino basta la sola afectación económica de la empresa para facultar al empleador a la aplicación del mecanismo de la suspensión perfecta de labores.

Siendo una norma dictada como consecuencia de la Covid-19 como medida para desarrollar el aislamiento social de los trabajadores que realizan trabajos no esenciales, cuyo objetivo de la norma es proteger la economía de los empleadores como se sus trabajadores del sector privado.

El legislador regula la excepcionalidad, y requiere poder implementar otros mecanismos menos perjudiciales para el trabajador, sin embargo, no es una regla imperativa, pues la sola demostración de la afectación económica que sufre el empleador es suficiente para que la autoridad administrativa del trabajo apruebe la SPL.

Durante la situación actual no se requiere la demostración de la causal para invocar la SPL, que sería el caso fortuito y fuerza mayor, pues estos hechos son de público conocimiento por la pandemia que afrontamos, pero si se requiere demostrar la afectación económica que afronta la empresa.

Se tiene presente que en ningún momento de quebranta el vínculo, solo sus obligaciones respecto del uno con el otro quedan suspendidas, la norma lo estipula que puede ser por un máximo de noventa días.

Lamentablemente, se ha visto, dada las actividades de algunas empresas de entrenamiento en la mayoría de los casos han tenido que cerrar por pandemia, cuando el trabajador ha querido regresar se ha encontrado con el cese de estas, haciendo imposible que ambas puedan retomar sus derechos y obligaciones nacidas de la relación laboral. Estas empresas todavía no habían sido verificadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo para ver si cumplían con los dispositivos normativos de la SPL.

Por lo tanto, realiza un análisis del principio fundamental de la estabilidad laboral frente a circunstancias adversas durante el desarrollo del contrato y en obediencia al principio fundamental de estabilidad laboral, resulta cierto, que el vínculo laboral no se pierde.

La interrelación laboral, cuya composición las comprenden los seres humanos como trabajador y empleador, está sujeto a afrontar situaciones adversas las cuales son pasibles de producir la terminación o ruptura del vínculo contractual, sin embargo en la realidad solo se suspende la obligación principal tanto del trabajador a brindar sus servicio y la del empleador a remunerados para mantener vigente el contrato, seguidamente, superadas las anomalías, puede reanudarse con total normalidad como lo estaban antes de suscitarse el hecho anómalo.

Dicho beneficio permite que la decisión normativa resulte ser considerada como una expresión clara del principio laboral fundamental y constitucional de la estabilidad laboral, pues, a pesar de existir situaciones opuestas, no fenece el vínculo contractual.

La pérdida del trabajo es un riesgo que atañe a todo individuo que ostenta un vínculo laboral, empero, pese a sus efectos negativos, no se puede mantener a toda costa, mientras que se garantice los ingresos del trabajador y con ello su subsistencia, esté vinculada de forma directa a la estabilidad laboral, bajo un contexto de libertad empresarial, se estaría hablando de una seguridad laboral relativa, por lo que la investigadora sostiene en averiguar quién debe afrontar los costes vinculados a la continuidad en el trabajo y en ese sentido la estabilidad laboral, pues el sistema jurídico presenta un cúmulo de normativas

económicas jurídicas que defienden la libertad empresarial como los derechos del trabajador, sin embargo la normativa constitucional así como elementos jurídicos positivos promueven la estabilidad laboral dentro del ordenamiento jurídico.

1.3.2.3. Decreto Supremo N° 011-2020-TR

Fue promulgado para garantizar la continuidad del servicio y la actividad económica de determinadas empresas, es decir, para paliar una cuestión económica dentro de la covid-19.

Según Serkovic (2020) lo que establece la norma materia de análisis en su artículo quinto, el legislador ha establecido un requisito obligatorio para viabilizar la procedencia de la suspensión perfecta, y este es que se haya agotado la posibilidad de ejecutar medidas alternativas menos dañosas, como otorgamiento de vacaciones adquiridas, reducción de la jornada con subsecuente disminución en la remuneración u otras que mantengan estabilidad.

En este punto encontramos cierta divergencia entre el decreto de urgencia y el decreto supremo, pues en la primera el legislador no ha previsto un pre-requisito para que el empleador pueda acogerse a la SPL, sin embargo, en el decreto supremo en el artículo quinto se establece como requisito para ejecutar la suspensión perfecta se debe agotar la posibilidad de implementar medidas menos gravosas para el trabajador.

Como lo cita el artículo “Agotada la posibilidad de implementar medidas alternativas” que entendemos por posibilidad, su concepto se refiere a la potencia, aptitud u ocasión para ser o existir algo, por lo tanto una posibilidad no implica al imperativo, pues de acuerdo a las circunstancias puede o no poder realizarse, por lo tanto el hecho de exigir al empleador realizar acciones menos gravosas antes de implementar la suspensión perfecta tiene cierta lógica, pero con la observancia de la capacidad económica de la empresa, así también se debe recordar que antes del Decreto de Urgencia N° 038-2020, y luego de iniciado el estado de emergencia los empleadores estaban obligados por norma legal laboral a efectuar el otorgamiento de

licencia por goce de haber, por lo que el empleador realizó el pago correspondiente sin haber recibido el trabajo por de parte del trabajador, haciendo un análisis de los hechos se puede considerar que con estas acciones el empleador ya agoto las posibilidades.

Este decreto supremo también prevé un dato importante con respecto a que no puede ser mayor a 30 días después de terminado el estado de emergencia sanitario declarado por el Estado.

Que, la presente norma obra como reglamento del decreto de urgencia 038 - 2020 en la cual se establecen normas complementarias para su correcta aplicación y cuya finalidad es mitigar los efectos económicos causados a los empleadores y trabajadores del sector privado cualquiera su modalidad, así lo resaltante del decreto supremo es en cuanto a la exigibilidad de poder agotar la posibilidad de efectuar medios alternativos menos gravosos antes de recurrir a la SPL, como las licencias con goce de haberes, vacaciones merecidas. Sin embargo, la posibilidad que hace mención el legislador no tiene carácter imperativo pues en las circunstancias que vivimos predomina la afectación económica que ha sufrido el empleador. Claro que si este está en condiciones de poder efectuar mecanismos menos perjudiciales lo puede realizar.

Sin embargo, de la situación inicial vivida por el estado de emergencia cuyo inicio fue el dieciséis de marzo de 2020, hasta la promulgación del decreto de urgencia N.º 038-2020, durante este periodo las empresas que cumplieron con pagar el salario a sus trabajadores sin haber recibido la retribución laboral del trabajador podrían sustentar que cumplieron con agotar las posibilidades de ejercer una medida menos perjudicial para el trabajador, aplicando un análisis retroactivo de la ley.

1.3.3. Análisis Jurisprudencial

1.3.3.1. EXP. N.º 3828-2006-PA/TC-LIMA

En breve resumen se tiene que ante el término de la SPL por parte de la empresa Agroindustrial Cayaltí S.A.A. esta no ha cumplido con reincorporar a sus trabajadores a su centro laboral, más aún condicionando mediante acuerdo conciliatorio para poder ser reincorporados, sin embargo, con la aceptación de este acuerdo conciliatorio vendría en la pérdida de derechos de los trabajadores.

Que en su fundamento sexto sostiene que la SPL comprende en el supuesto en el que el contrato laboral entra en una etapa de suspensión, pues cesa la obligación de prestar los servicios al empleador y este no tiene la obligación de retribuirlo al trabajador, pero esta situación no hace que desaparezca o fenezca el vínculo laboral, sino que subsiste.

En el caso en concreto al subsistir y no haber fenecido el vínculo laboral, se tiene que el trabajador debe volver a sus labores, y el empleador debe cumplir con el pago de remuneraciones. Por tanto, la obligación de reponer a los trabajadores no deviene en mayor cuestionamiento. Sin embargo, la obligación de no reponer genera consecuencias.

La omisión o incumpliendo de ello, se estaría vulnerando la esencia del derecho al trabajo, puesto que el empleador estaría impidiendo la prestación de servicio por parte del trabajador, aun con la vigencia del vínculo laboral. En suma, el actuar negativo y mal intencionado de reponer a los trabajadores a su puesto laboral, esta acción estaría vulnerando su derecho.

En el caso, se ordena la reincorporación al trabajador para que continúe sus labores, más aún porque sigue vigente el vínculo laboral.

Concluyendo que la SPL, prevista en la ley de productibilidad y competitividad laboral el legislador ha establecido el procedimiento de aplicación, y que mientras dure, no se da por terminado el vínculo laboral sino que este perdura, así mismo fenecido el periodo de suspensión de labores la empresa o el empleador está en la obligación de reponer al trabajador a su puesto laboral en las mismas condiciones y nivel de retribución per percibía antes de la

suspensión de labores, la inobservancia de este precepto estaría vulnerando los derechos del trabajador.

1.3.3.2. SENTENCIA N° 02710-2011-PA/TC

Los hechos que originan el presente pronunciamiento del tribunal constitucional son a mérito del recurso de agravio constitucional antes indicado.

Que la empresa IMI DEL PERÚ S.A.C. solicita ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo la SPL por caso fortuito durante el periodo de 12 mayo hasta el 09 de agosto del 2008, la cual fue autorizada, y que culminado dicho periodo la demandada no ha cumplido con reponerlo a su centro laboral.

Si bien se está cuestionando la renuencia del demandado a reincorporar al demandante a su centro de labores, en ese sentido el T.C mediante sentencia N° 03828-2006-PA/TC, ha establecido que “una vez finalizada la suspensión perfecta de labores el empleador debe proceder a la inmediata reincorporación de los trabajadores suspendidos. En caso contrario, se estaría frente a una vulneración del contenido del derecho al trabajo”

Así también que tiene que la autoridad de trabajo ha verificado en dos oportunidades que el recurrente no ha sido repuesto a su centro laboral, de ello se desprende la negativa por parte de la empresa a la reincorporación del demandante a su centro laboral, ni realizado acciones menos lesivas como lo estipula el art. 15 del DS 003-97-TR.

Por tal consideración y subsistiendo el vínculo laboral entre el demandante y demandado el tribunal constitucional manifiesta existe vulneración del derecho del trabajador, por lo que resolvió declarar fundada la demanda ordenada reponga al trabajador.

Consideramos que lo resuelto se ajusta a derecho, pues si bien es cierto que la empleadora tiene derecho para activar el mecanismo de la suspensión perfecta prevista en la ley, una vez terminada el perdido, debe continuar el trabajador en su puesto laboral o en otro semejante, máxime si como lo prevé la norma no se rompe o interrumpe el vínculo laboral, es por ello que el trabajador no puede quedar desprotegido ante el abuso del derecho por parte de su empleador,

haciendo referencia a los principios laborales constitucionales, que protegen la continuidad laboral, la seguridad laboral y la no discriminación.

1.3.3.3. Resolución directoral general N.º 0181-2020-MTPE/2/14

Que de acuerdo con el D.U. N.º 038-2020, la Autoridad Inspectiva de trabajo es la indicada para ejecutar acciones de inspección en la empleadora.

En mérito a las causas invocadas por la empleadora Cineplanet, solicita la SPL y la autoridad Inspectiva de trabajo de su informe de inspección realizado lo siguiente: En cuanto a la naturaleza de actividades, por la condición del servicio que presta, la autoridad Inspectora de trabajo ha verificado que solo a tres trabajadores se le es posible aplicar el trabajo remoto a tres de sus trabajadores, no siendo posible aplicar al resto.

En cuanto a la imposibilidad de aplicar la licencia con goce de haber a sus trabajadores, que, de la totalidad de trabajadores comprendidos en la medida de SPL, la empresa solo pudo aplicar la medida de licencia con goce de haber a cuatro trabajadores, no siendo posible aplicar la medida al resto de trabajadores.

Con respecto a la afectación económica plantada, de los requisitos establecidos para determinar la afectación económica de acuerdo con el Decreto de Urgencia N.º 038-2020 y el Decreto Supremo N.º 011-2020-TR. La empleadora se encuentra dentro de los márgenes de afectación económica.

En consecuencia, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resolvió por desaprobar la solicitud presentada por la empresa Cineplex S.A., disponiendo se efectuó el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido en la SPL.

Las resoluciones directorales generales constituyen precedentes administrativos vinculantes, que del caso analizado sobre la petición de suspensión perfecta de labores por caso fortuito fuerza mayor por cuanto a la naturaleza de las actividades que realiza y por la afectación económica, de acuerdo en lo estipulado en la normatividad laboral del Decreto de Urgencia N.º 038-2020 y el Decreto Supremo N.º 011-2020-TR.

1.4. Formulación del problema

¿La inadecuada interpretación constitucional de los operadores jurídicos limita la protección de los derechos laborales frente a la medida legal de suspensión perfecta de labores durante el Estado de emergencia sanitaria?

1.5. Justificación e importancia del estudio

La justificación de la investigación fue teórica, debido al estudio de varios aspectos normativos y conceptos que merecen tener un tratamiento no solo legal sino constitucionales debido a las dimensiones y alcances temáticos que comprende, lo que permitió comprender mejor las figuras legales.

Además, la justificación metodológica radica en la aplicación del método científico y las revisiones muy apropiadas realizadas por la especialista y jurado respectivo, lo que permite tener un trabajo de acuerdo con los parámetros de investigación bajo supervisión. Existiendo un rigor y una calidad en el mismo.

Asimismo, la justificación es social, debido a que muchas veces, el Estado mediante sus órganos competentes regulan normas que resultan ser contrarias a la realidad o los derechos, como en el presente caso, donde se emite una norma de SPL que limitó derechos y de modo que el estudio tiene justificación en la población afecta a nivel nacional con esta medida legal pero injusta.

Este tema de estudio es de gran importancia, ya que surge de la necesidad de lo que está ocurriendo en la actualidad; es por ello que la presente investigación analizaremos el problema que está suscitando en cuanto al cese temporal del vínculo laboral, asimismo de esclarecer el procedimiento y la forma en cómo se da la SPL, la misma que resulta ser una ventaja para el empleador y un perjuicio para los trabajadores, y que podríamos reforzar, enriquecer conceptos o plantear modificaciones que equiparen las condiciones justas y necesarias entre el empleador y trabajador.

1.6. Hipótesis

Si se realiza una adecuada interpretación constitucional de los derechos laborales por parte de los operadores jurídicos en la suspensión perfecta de labores durante el Estado de emergencia sanitaria, entonces se protegerán los derechos laborales del trabajador.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General:

Determinar la interpretación constitucional que permita a los operadores jurídicos proteger los derechos laborales del trabajador frente a la medida legal de suspensión perfecta de labores durante el Estado de emergencia sanitaria.

1.7.2. Objetivos Específicos:

- a)** Estudiar las teorías que sustentan la interpretación constitucional de los derechos laborales.
- b)** Analizar si se cumplieron las características legales para la configuración de la suspensión perfecta de labores.
- c)** Proponer una iniciativa legislativa con sustento constitucional para proteger los derechos laborales en la suspensión perfecta frente al Estado de emergencia sanitaria.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de Investigación:

Se aplicó el paradigma postpositivista (Fernández & Vela, 2021) porque se sustentó en datos reales y bajo una reflexión analítica. Para ello, siguiendo lo señalado por Hernández-Sampieri & Mendoza (2019), el tipo de estudio fue básico, pero con el enfoque mixto.

Por el tipo de estudio, permitió comprender situaciones reales que fueron reguladas por la norma, especialmente en un contexto de la COVID-19, pero que permiten estudiar teóricamente las normas en materia laboral que permite estudiar los derechos y los principios constitucionales, siendo importante desde el derecho.

Además, la investigación es mixta, porque comprende tanto la observación y análisis documental (cualitativo) de los investigadores cómo los datos estadísticos (cuantitativo), lo que permite tener un estudio más completo del fenómeno.

2.1.2. Diseño de investigación:

La investigación cómo fue básica, tuvo un diseño no experimental, no se manipuló las variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019) y tuvo una indagación descriptiva analítica. Debido a que comprende variables de contenido eminentemente teórico que permite estudiar sin recurrir al campo aplicativo. Lo que evidenció una acción transversal del estudio, dada que no se aplicará cuestionarios porque la investigación es descriptiva analítica.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La investigación tuvo como población constituida a todos los sujetos que tienen características comunes (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019), lo que implica la existencia de tener elementos constitutivos propios (Collazos & Fernández, 2019) entre sí.

Aplicando los criterios de inclusión, la población está integrada por la comunidad jurídica, que son profesionales debido al ámbito del derecho, y por ende comprendió a aplicar los instrumentos a abogados titulados.

Aplicando los criterios de exclusión, la población que no fue integrada fue porque no era abogado titulado, no comprendía la actividad dentro del ámbito del derecho y tenían profesiones diferentes al tema afín.

Resultando que la unidad de análisis para el estudio fuera conformada por jueces laborales, abogados laborales, docentes laborales y secretarios judiciales dentro de la región Lambayeque.

2.2.2. Muestra:

La muestra significa ser una parte integrante de la población con la finalidad de obtener datos o información, lo que implica ser un subgrupo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019). En el presente caso, debido a tener un subgrupo reducido, siguiendo lo señalado por Fernández et al. (2021) se aplicó la fórmula: $P=M$, donde la población es igual que la muestra, existiendo una totalidad de 50 personas, y que se aplicó una muestra no probabilística que contuvo 15 preguntas debidamente elaboradas en el cuestionario.

2.3. Variables, Operacionalización

2.3.1. Variables

Variable Independiente:

Suspensión perfecta de labores.

Variable Dependiente:

Derechos laborales.

2.3.2. Operacionalización:

Variables	Dimensión	Indicadores	Técnica
Suspensión perfecta de labores	Vínculo laboral	Sobrevive la relación contractual	Observación Encuesta Análisis documental
	Cese temporal de las obligaciones del trabajador.	Paralización de los deberes del Trabajador	
		No percibe salario	
	Cese temporal de las obligaciones del empleador.	No hay contraprestación.	
		No genera productos o servicios.	
Derechos laborales	Principios laborales constitucionales	Continuidad laboral bienestar social progreso económico.	
	Derechos laborales del trabajador	Beneficios laborales: Remuneración Vacaciones, ambiente laboral saludable licencias, CTS y otros	
	Derechos laborales del empleador	Dirigir el trabajo y dar las instrucciones y directivas correspondientes. Rescindir el contrato dentro de las limitaciones establecidas por la ley.	

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

2.4.1. Técnicas:

Observación: Es la técnica que se emplea en forma directa y que parte del empirismo del investigador, debido a tener experiencia, vinculación, conocimiento debido a su actividad o propia indagación. Lo que parte de un diagnóstico fáctico real y de acuerdo con la situación que sucede en la realidad y pretende obtener respuestas a la problemática señalada.

Encuestas: Técnica dirigida a una muestra representativa de la población; para obtener información sobre el objeto de estudio, aplicada mediante un cuestionario dirigido a los participantes de esta investigación, como lo son jueces; abogados entre otros y con la finalidad de recopilar opiniones de la realidad.

Análisis documental: Se utilizará y analizará las diferentes teorías expuestas en relación con el tema de estudio, argumentando y buscando las mejores propuestas doctrinarias tanto nacionales como extranjeras por otro lado, la elaboración de fichas textuales y de resumen; teniendo como fuentes libros y documentos, folletos entre otros.

2.4.2. Instrumentos:

Ficha de observación: Arroyo (2017) señala que se desarrolla luego de culminada la etapa de observación de la realidad, se recaban datos, ésta consiste en el procedimiento de analizar y procesar los datos seleccionados.

Cuestionario: Contiene un total de 15 preguntas, destinados a recoger, procesar y analizar la información sobre el objeto de estudio y es proporcionada por la muestra representativa de la población,

Fichas o guías de análisis documental: Constituye el medio que recoge datos o información organizada y que permite priorizar, así como sintetizar información

2.5. Procedimiento de Análisis de Datos:

Teniendo en cuenta que se trata de una investigación mixta, y en función a la recolección de datos, esta se inicia desde la elaboración de la encuesta conformada por 15 interrogantes aplicada a 50 personas entre jueces, abogados especialistas en lo laboral, así como a trabajadores, estudiantes entre otros.

También se utilizará el programa estadístico SPSS, para obtener datos cuantitativa y realizar la interpretación cualitativa de los grafios y figuras presentadas mediante el formato correspondiente.

2.6. Criterios Éticos

Dignidad Humana

De gran importancia la aplicación de este criterio garantiza el respeto pleno a quienes participarán en el proceso de recolección y procesamiento de datos sobre el tema de estudio. Este criterio va a aplicarse en conjunto con todos los demás criterios que a continuación señalaremos.

Información

Se le transmitió la finalidad y propósitos de la presente investigación, además de las preguntas que constituyen el cuestionario /entrevista, con el objetivo de que entendieran lo que se buscaba con su participación.

Voluntariedad

Este elemento es el más importante, debido a que permitirá la realización del estudio, dado a que se contará con la disposición de los integrantes que constituyen la muestra previamente seleccionada.

2.7. Criterios de Rigor Científico

Fiabilidad

En donde mediante una comprobación objetiva se determina la procedencia fiable del instrumento, lo que permite tener una certeza de eficacia en resultados semejantes.

Credibilidad o valor de la verdad

Los datos que se consigan son creíbles y sobre todo gozan de veracidad, en la que se explica las experiencias y los datos recabados con responsabilidad que se vincula a la solución de un problema jurídico que mercede una especial atención.

Consistencia o dependencia

La complejidad del tema hace necesario la replicabilidad de datos y que este debe tener una consistencia informativa y de datos obtenidos con la finalidad de que pueda continuarse estudiante y dependerá del autor la citación o ampliación del estudio.

Relevancia

Es lo que permite exponer la calidad del trabajo, así como la materia desarrollada en materia laboral, la repercusión positiva se constituye como relevante el trabajo por la información, por la calidad de información y por la forma y modo del tratamiento de datos y conocimientos. Un ejemplo claro, sería una modificación en las tareas desarrolladas o en las diversas acciones de las personas participantes. Este elemento hace referencia a la consecución de innovadores.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

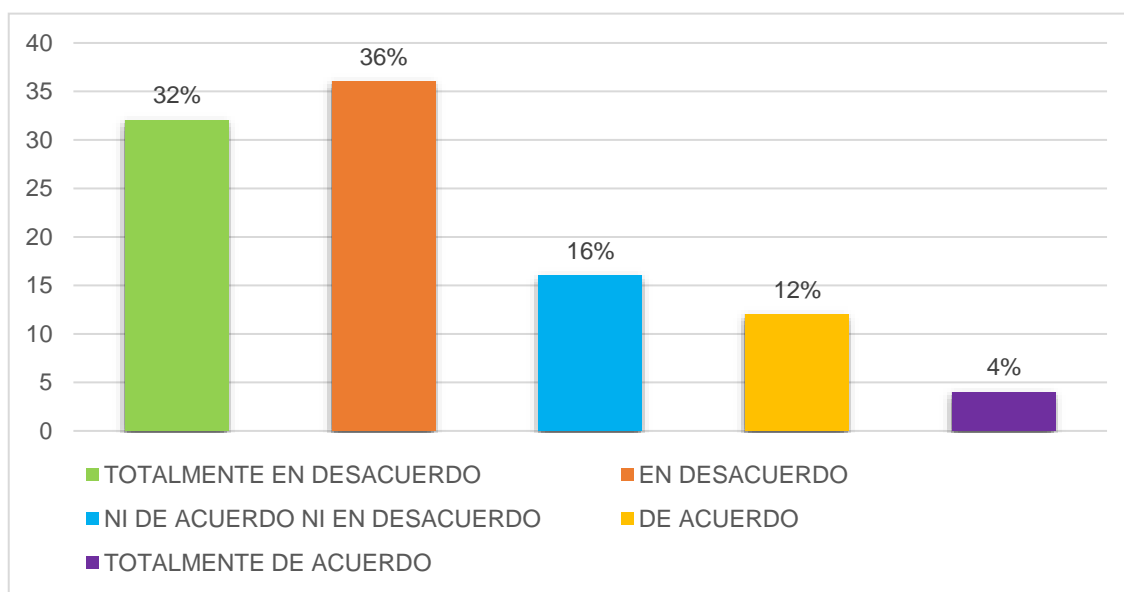
Tabla 1

La suspensión perfecta de labores aplicada durante el Estado de emergencia protege los derechos del trabajador

Ítem	N.º	%
Totalmente en desacuerdo	16	32
En desacuerdo	18	36
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16
De acuerdo	6	12
Totalmente de acuerdo	2	4
Total	50	100%

Figura 1. La suspensión perfecta de labores aplicada durante el Estado de emergencia protege los derechos del trabajador

Nota: Respecto a la pregunta planteada el 36% de las personas encuestada se



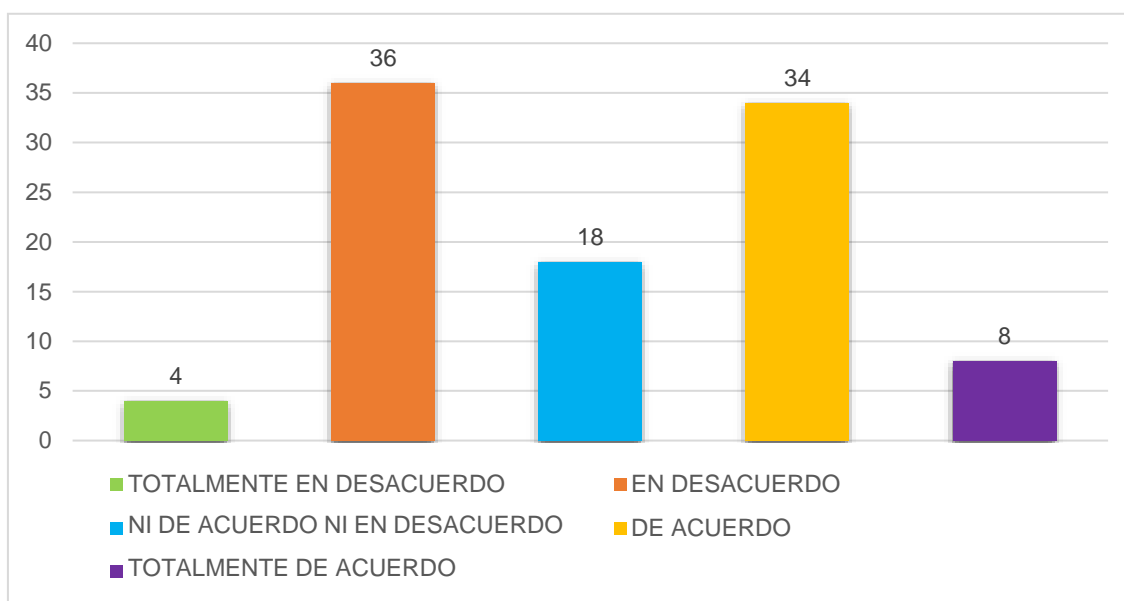
encuentra en desacuerdo, pues no consideran que la suspensión perfecta de labores protege los derechos del trabajador, el 32% se muestra totalmente en desacuerdo, mientras que el 16% de los encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 12% de acuerdo y finalmente el 4% está de acuerdo.

Tabla 2

El D.U. 038-2020, D.S. 011-2020-TR y D.S. 012-2020-TR están orientados a proteger los derechos del trabajador de la continuidad de su vínculo laboral

Ítem	N.º	%
Totalmente en desacuerdo	2	4
En desacuerdo	18	36
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18
De acuerdo	17	34
Totalmente de acuerdo	4	8
Total	50	100%

Figura 2. El D.U. 038-2020, D.S. 011-2020-TR y D.S. 012-2020-TR están orientados a proteger los derechos del trabajador de la continuidad de su vínculo laboral



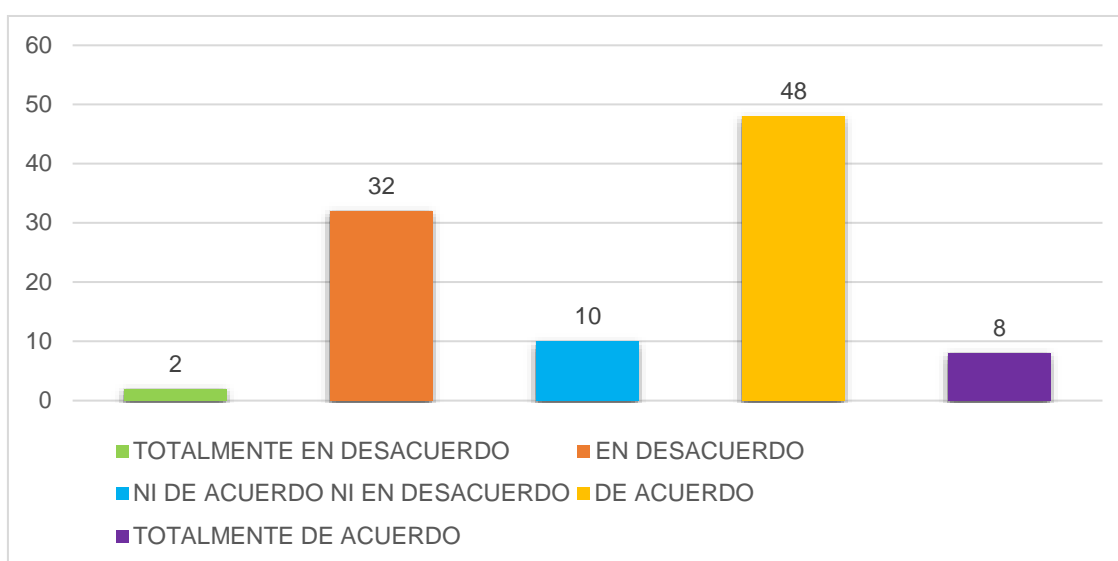
Nota: Respecto a la pregunta planteada el 36% de las personas encuestadas están en desacuerdo, pues no consideran que la normativa decretada durante el estado de emergencia esté orientados a proteger los derechos laborales del trabajador, asimismo se tiene que el 34% está de acuerdo.

Tabla 3

El D.U. 038-2020, D.S. 011-2020-TR y D.S. 012-2020-TR tienen respaldo constitucional durante el Estado de emergencia sanitaria

Ítem	N.º	%
Totalmente en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	16	32
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	10
De acuerdo	24	48
Totalmente de acuerdo	4	8
Total	50	100%

Figura 3. El D.U. 038-2020, D.S. 011-2020-TR y D.S. 012-2020-TR tienen respaldo constitucional durante el Estado de emergencia sanitaria



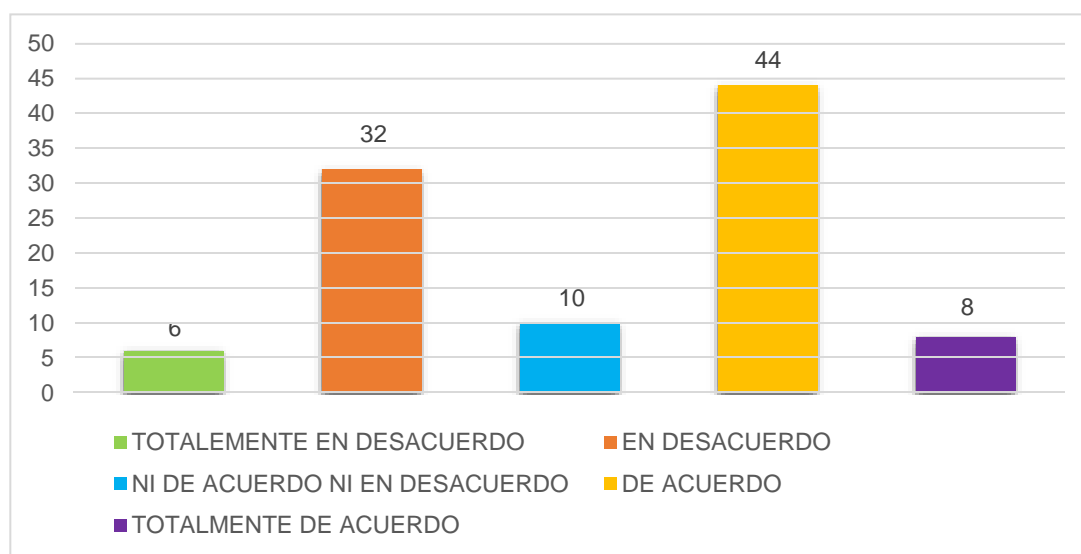
Nota: Respecto a la pregunta planteada, el 48% de las personas encuestadas están de acuerdo en que la aplicación de la suspensión perfecta de labores tiene respaldo constitucional, el 32% está en desacuerdo, el 10% ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 8% está totalmente de acuerdo y finalmente el 2% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 4

La exigibilidad de agotar los requisitos del D.S. 011-2020-TR para aplicar la suspensión perfecta de labores va en pro de los beneficios del trabajador

Ítem	N.º	%
Totalmente en desacuerdo	3	6
En desacuerdo	16	32
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	10
De acuerdo	22	44
Totalmente de acuerdo	4	8
Total	50	100%

Figura 4. La exigibilidad de agotar los requisitos del D.S. 011-2020-TR para aplicar la suspensión perfecta de labores va en pro de los beneficios del trabajador



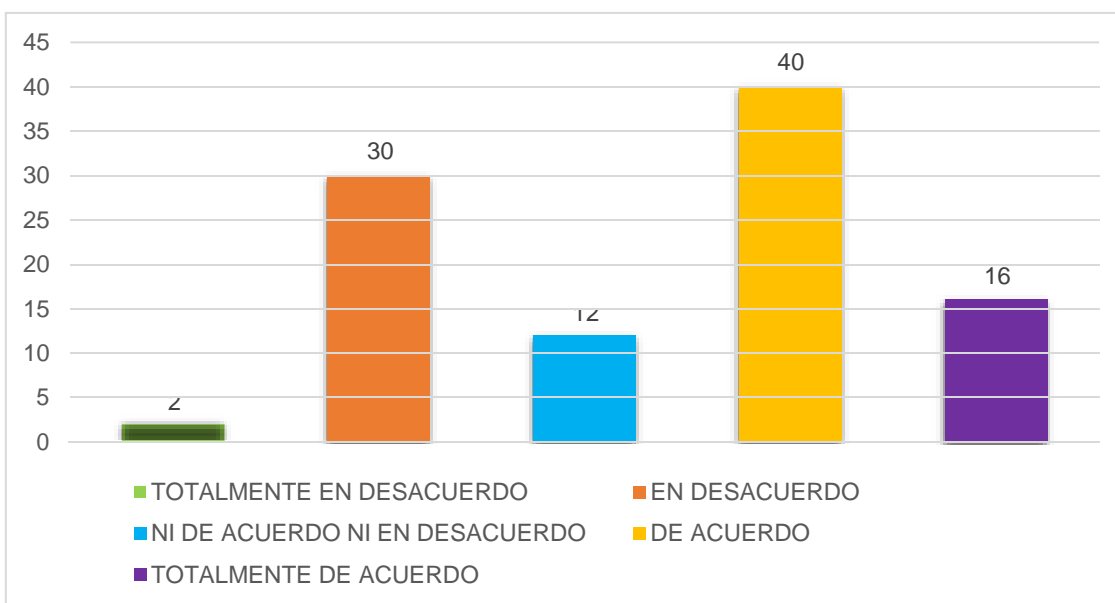
Nota: Respecto a la pregunta planteada, el 44% de las personas encuestadas están de acuerdo que se debe agotar los requisitos previstos en el D.S N.º 011-2020-TR para aplicar la suspensión perfecta de labores en pro de los beneficios del trabajador, asimismo se tiene que el 32% está en desacuerdo.

Tabla 5

Aplicar la suspensión perfecta de labores sin agotar al menos una vía prejudicial vulnera los derechos laborales del trabajador

Ítem	N.º	%
Totalmente en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	15	30
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12
De acuerdo	20	40
Totalmente de acuerdo	8	16
Total	50	100%

Figura 5. Aplicar la suspensión perfecta de labores sin agotar al menos una vía prejudicial vulnera los derechos laborales del trabajador



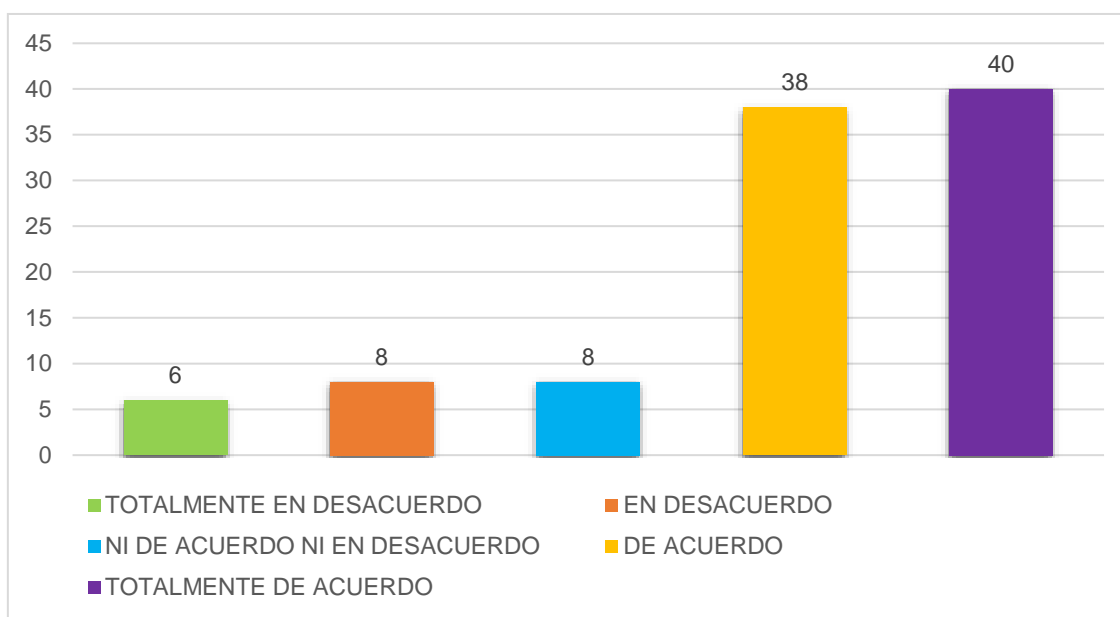
Nota: Respecto a la pregunta planteada, el 40% de las personas encuestadas están de acuerdo, pues creen que, si se vulnera los derechos laborales ante la decisión del empleador sin agotar una vía menos perjudicial, y el 30% se muestran en desacuerdo.

Tabla 6

La autoridad administrativa de trabajo debe verificar oportunamente la excepcionalidad de la suspensión perfecta de labores antes de su aplicación

Ítem	N.º	%
Totalmente en desacuerdo	3	6
En desacuerdo	4	8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8
De acuerdo	19	38
Totalmente de acuerdo	20	40
Total	50	100%

Figura 6. La autoridad administrativa de trabajo debe verificar oportunamente la excepcionalidad de la suspensión perfecta de labores antes de su aplicación



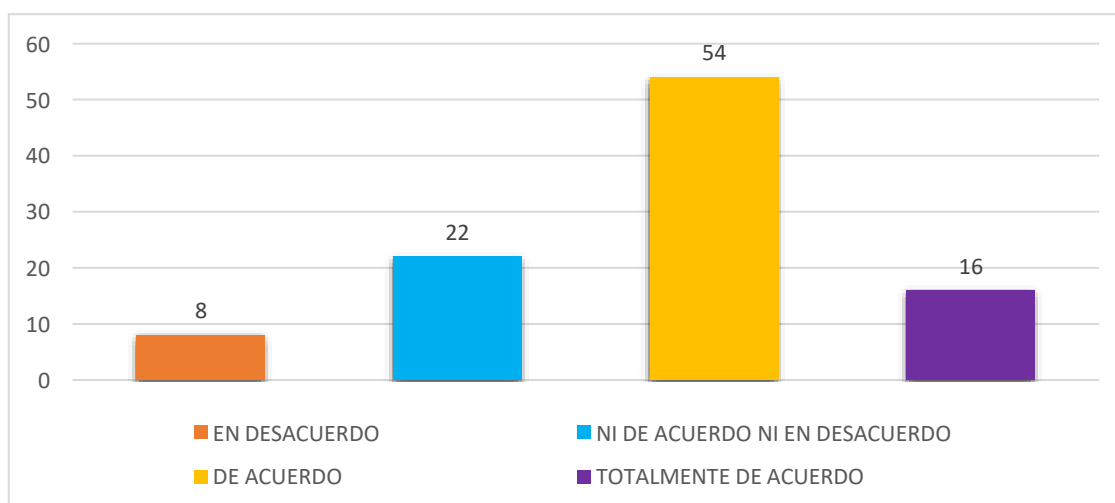
Nota: Respecto a la pregunta planteada, el 40% de las personas encuestadas están totalmente de acuerdo en que la Autoridad Administrativa de Trabajo verifique la excepcionalidad de la suspensión antes de ser aplicada, así también se tiene que el 8% de esta muestra está en desacuerdo.

Tabla 7

Afectación de derechos laborales por aplicación de silencio administrativo positivo por causa imputable a la autoridad administrativa de trabajo

Ítem	N.º	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	4	8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	22
De acuerdo	27	54
Totalmente de acuerdo	8	16
Total	50	100%

Figura 7. Afectación de derechos laborales por aplicación de silencio administrativo positivo por causa imputable a la autoridad administrativa de trabajo



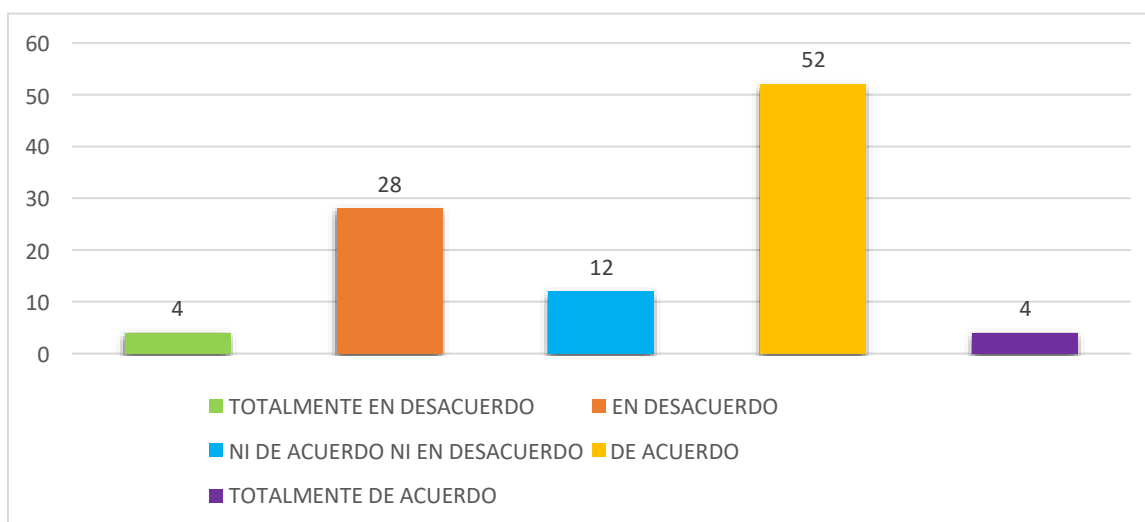
Nota: Respecto a la pregunta planteada, se tiene que el 54% de las personas encuestadas están de acuerdo en que, si se verían afectados los derechos laborales por la aplicación del Silencio Administrativo positivo, así también el 22% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 8% en desacuerdo.

Tabla 8

La suspensión perfecta de laborales durante el Estado de emergencia tiene amparo laboral en los principios constitucionales regulado en los artículos 22 y 27 de la Constitución

Ítem	N.º	%
Totalmente en desacuerdo	2	4
En desacuerdo	14	28
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12
De acuerdo	26	52
Totalmente de acuerdo	2	4
Total	50	100%

Figura 8. La suspensión perfecta de laborales durante el Estado de emergencia tiene amparo laboral en los principios constitucionales regulado en los artículos 22 y 27 de la Constitución



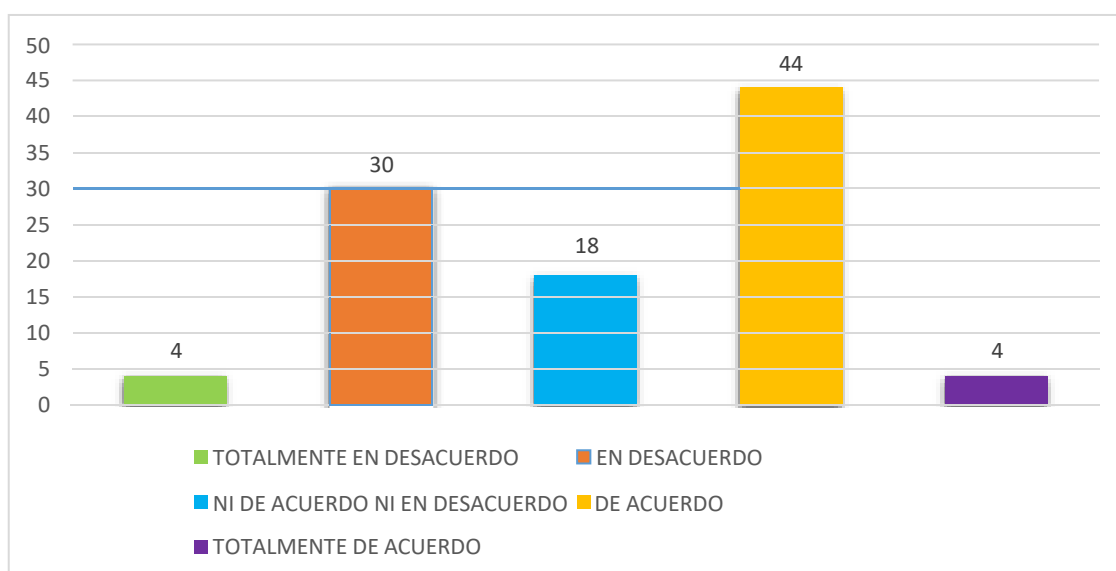
Nota: Respecto a la pregunta planteada se tiene que el 52% de las personas encuestadas están de acuerdo que la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia si tiene amparo en los principios constitucionales, así también el 28% están en desacuerdo, el 12% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 9

El objeto de la suspensión perfecta de laborales del D.U. 038-2020 es proteger al trabajador de un posible despido arbitrario

Ítem	N.º	%
Totalmente en desacuerdo	2	4
En desacuerdo	15	30
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18
De acuerdo	22	44
Totalmente de acuerdo	2	4
Total	50	100%

Figura 9. El objeto de la suspensión perfecta de laborales del D.U. 038-2020 es proteger al trabajador de un posible despido arbitrario



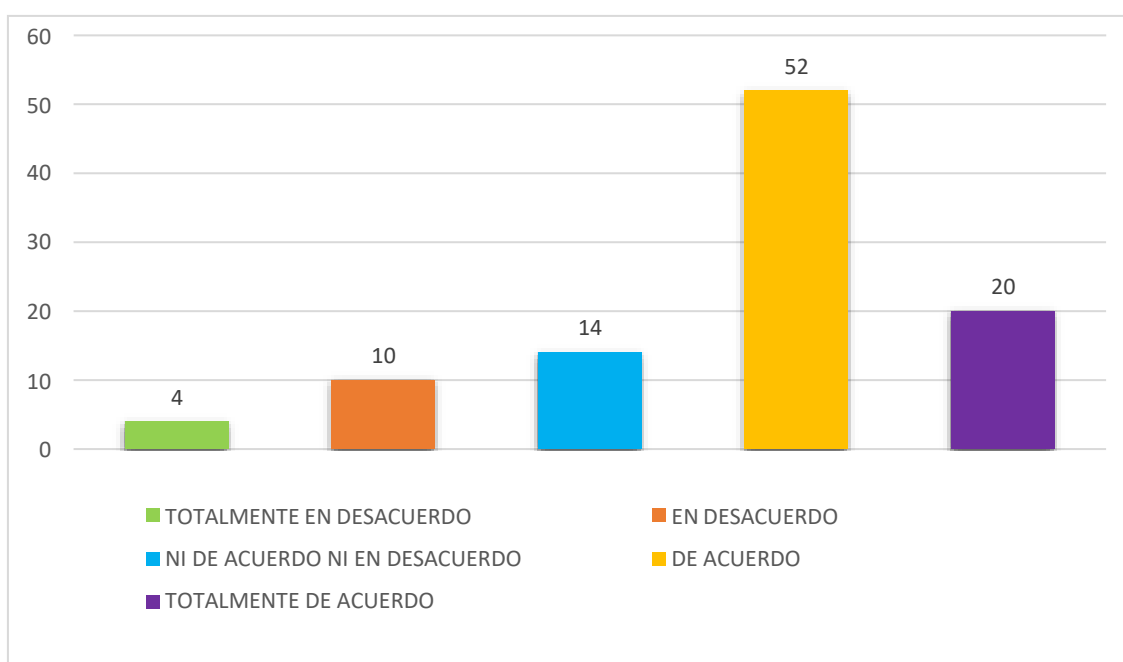
Nota: Respecto a la pregunta planteada, se tiene que el 44% de las personas encuestadas están de acuerdo que el objeto de la suspensión perfecta de labores es proteger al trabajador de un posible despido arbitrario, mientras que el 30% están en desacuerdo, el 18% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 10

La exigibilidad de ejecutar medios alternativos menos dañosa antes de aplicar la suspensión perfecta busca proteger los derechos del trabajador

Ítem	N.º	%
Totalmente en desacuerdo	2	4
En desacuerdo	5	10
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	14
De acuerdo	26	52
Totalmente de acuerdo	10	20
Total	50	100%

Figura 10. La exigibilidad de ejecutar medios alternativos menos dañosos antes de aplicar la suspensión perfecta busca proteger los derechos del trabajador



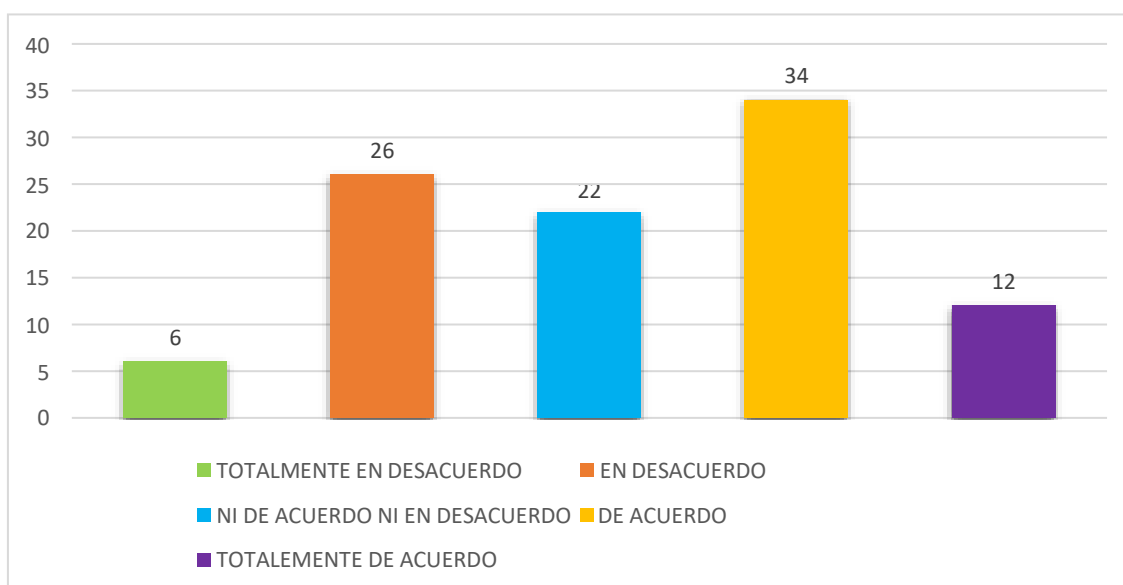
Nota: Respecto a la pregunta planteada, se tiene que el 52% de las personas encuestadas están de acuerdo con la exigibilidad de ejecutar medidas alternativas menos dañosas antes de aplicar la suspensión perfecta, así también el 14% de la muestra no está ni de acuerdo ni es desacuerdo y finalmente el 10% está en desacuerdo.

Tabla 11

La Autoridad inspectora de trabajo ejecuta una labor activa en defensa y protección de los derechos del trabajador

Ítem	N.º	%
Totalmente en desacuerdo	3	6
En desacuerdo	13	26
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	22
De acuerdo	17	34
Totalmente de acuerdo	6	12
Total	50	100%

Figura 11. La Autoridad inspectora de trabajo ejecuta una labor activa en defensa y protección de los derechos del trabajador



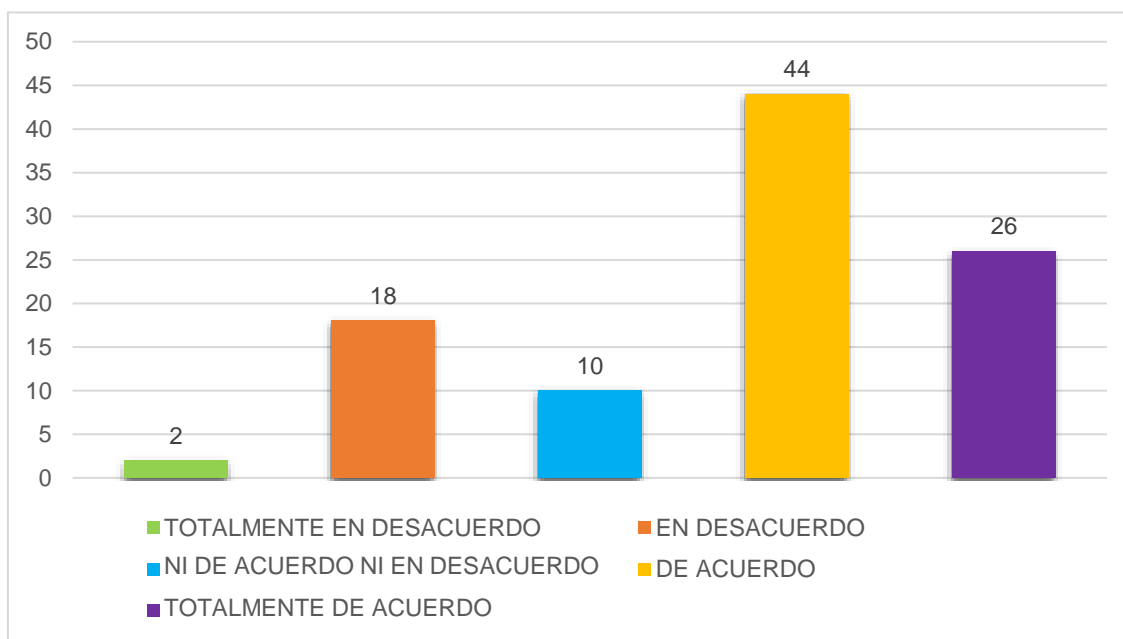
Nota: Respecto a la pregunta planteada se tiene que el 34% de las personas encuestadas están de acuerdo que la Autoridad Administrativa del Trabajo si ejecuta una labor en defensa y protección a los derechos del trabajador, mientras que el 26% están en desacuerdo, pues no consideran que esta entidad tenga una labor en defensa y protección de los derechos del trabajador.

Tabla 12

La aplicación de la suspensión perfecta de labores debería ir orientada a la capacidad económica del empleador

Ítem	N.º	%
Totalmente en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	9	18
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	10
De acuerdo	22	44
Totalmente de acuerdo	13	26
Total	50	100%

Figura 12. La aplicación de la suspensión perfecta de labores debería ir orientada a la capacidad económica del empleador



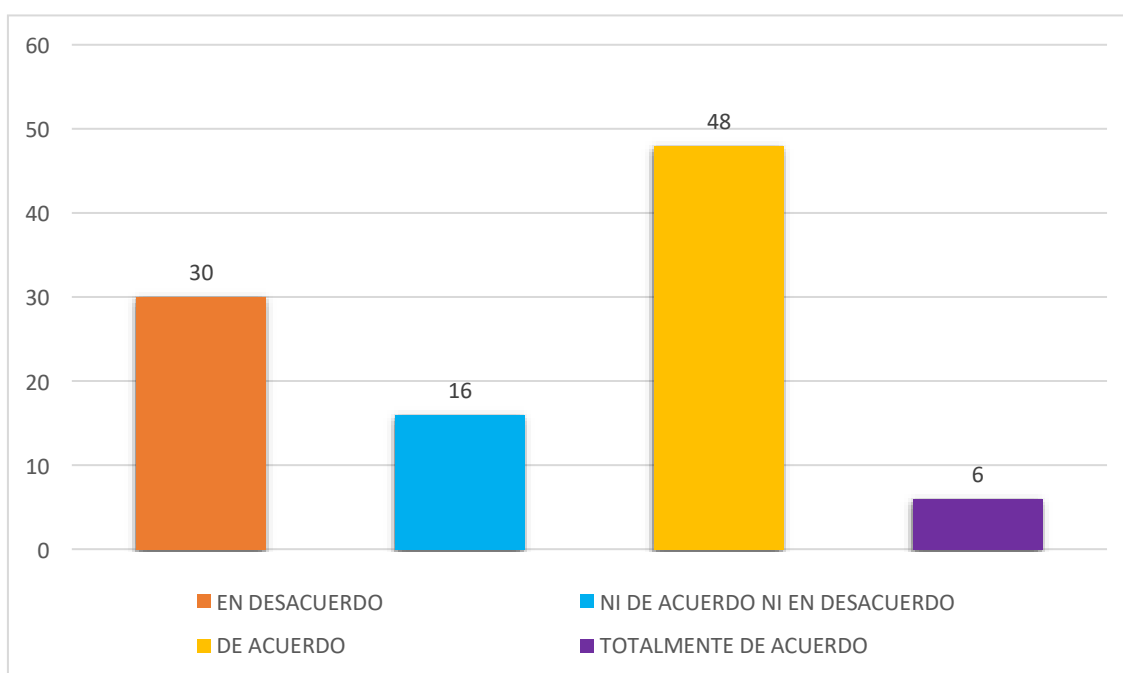
Nota: Respecto a la pregunta planteada se tiene que el 44% de las personas encuestadas están de acuerdo en que la aplicación de la suspensión perfecta de labores debería ir orientada a la capacidad económica de la empresa, mientras que el 18% muestra desacuerdo.

Tabla 13

Las causales de caso fortuito y fuerza mayor son idóneas para la aplicación de la suspensión perfecta de labores

Ítem	N.º	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	15	30
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16
De acuerdo	24	48
Totalmente de acuerdo	3	6
Total	50	100%

Figura 13. Las causales de caso fortuito y fuerza mayor son idóneas para la aplicación de la suspensión perfecta de labores



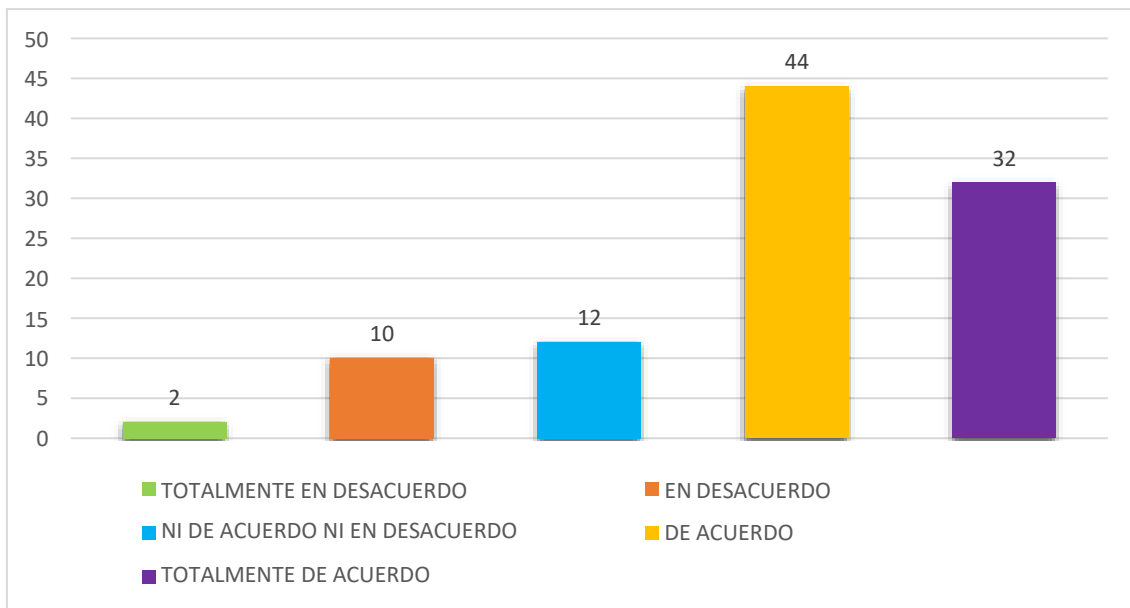
Nota: Respecto a la pregunta planteada se tiene que el 48% de las personas encuestadas están de acuerdo que la causal de caso fortuito y fuerza mayor si es idóneo para la aplicación de la suspensión perfecta de labores, mientras que el 30% se muestra en desacuerdo, el 16% ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente el 6% está totalmente de acuerdo.

Tabla 14

En la COVID-19 debió preponderar el bienestar del trabajador y buscar alternativas más beneficios para el empleador y trabajador

Ítem	N.º	%
Totalmente en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	5	10
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12
De acuerdo	22	44
Totalmente de acuerdo	16	32
Total	50	100%

Figura 14. En la COVID-19 debió preponderar el bienestar del trabajador y buscar alternativas más beneficios para el empleador y trabajador



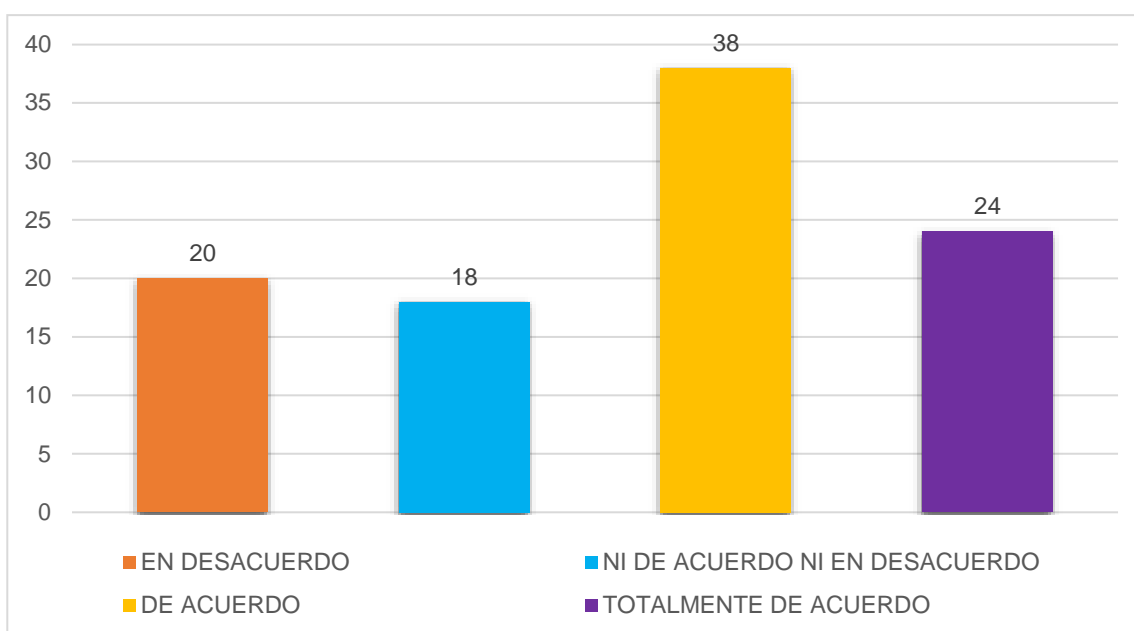
Nota: Respecto a la pregunta planteada, se tiene que el 44% de las personas encuestadas está de acuerdo que ante la crisis sanitaria se debe preponderar el bienestar del trabajador y buscar medidas beneficiosas tanto para el empleador como para el trabajador, asimismo se tiene que el 10% está en desacuerdo.

Tabla 15

La suspensión perfecta de labores es una medida incongruente frente al Estado de emergencia sanitario y que debería ser aplicada en última instancia

Ítem	N.º	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	10	20
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18
De acuerdo	19	38
Totalmente de acuerdo	12	24
Total	50	100%

Figura 15. La suspensión perfecta de labores es una medida incongruente frente al Estado de emergencia sanitario y que debería ser aplicada en última instancia



Nota: Con respecto a la pregunta planteada, se tiene que el 38% de las personas encuestadas están de acuerdo que la suspensión perfecta es una medida incongruente frente al estado de emergencia sanitaria y su aplicación debería ser de última instancia, mientras que el 20% se muestra en desacuerdo y finalmente el 18% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

3.2. Discusión de Resultados:

Se realizará la triangulación de los instrumentos aplicados con relación al tema y a la población participante, la misma que se pudo verificar que:

El primer objetivo de la investigación es estudiar las teorías que sustentan la interpretación constitucional de los derechos laborales.

Evidentemente ningún derecho es absoluto en la realidad, y que el Estado puede limitar los derechos ciudadanos, la observación realizada se sustenta en datos empíricos y la vivencia dada en la investigación. Por eso, de los resultados se tiene existen normas como la suspensión perfecta de laborales no protege a los derechos del trabajador, donde el 36% está en desacuerdo con la medida legal adoptada por el gobierno en el marco del Estado de emergencia sanitaria (Figura 1). Asimismo, el 36% de encuestados indicó estar en desacuerdo que las normatividades dictadas durante el coronavirus como el D.U. 038-2020, D.S. 011-2020-TR y el D.S. 012-2020-TR buscan proteger a los derechos labores como la continuidad (Figura 2).

Es decir, existe un declaró colectivo a las normas dictadas por el gobierno, específicamente todas aquellas derivadas de la suspensión perfecta de labores, sin embargo, cuando se busca el sustento constitucional de las normas antes señaladas, éstas en la población encuestada han referido que están de acuerdo con un 48%. Lo que evidenciaría una situación especial de análisis.

Para ello, se precisa que en las teorías restrictivas de derechos son dos, las absolutas y relativas (Alexy, 2019), pero cuando los derechos relativos deben reconocerse y protegerse, se sustentan para la interpretación constitucional (Guastini, 2018).

Desde la jurisprudencia laboral, se tiene que la interpretación constitucional debe realizarse en tres momentos, el acceso, el desarrollo y la extinción.

Ahora bien, la suspensión de labores perfectas dentro de la COVID-19 tuvo un enorme rechazo por la población, sin embargo, esta medida legal tiene sustento constitucional.

En nuestra opinión, el derecho al trabajo tiene dos puntos de vista, 1) como principio general, establecimiento y aplicación de mecanismo en amparo a favor del trabajador (principio protector) y el otro 2) principio específico en la cual se manifiesta en las fases de la relación laboral. Entonces, bajo la interpretación constitucional se tiene que es un derecho programático y que deberá tener mayores actos gubernamentales para su pleno desarrollo. Lo complicado es proteger en forma concreta el contenido esencial del derecho bajo las dimensiones de su desarrollo individual o colectivo (Arce, 2021).

Por lo que al realizar una reflexión sobre este objetivo específico, se puede apreciar del cuestionario el 52% de encuestados está de acuerdo que la aplicación de SPL durante el Estado de Emergencia tiene amparo en los Principios Constitucionales Laborales previstos en los artículos 22 y 27 de la Constitución Política del Perú a contraparte del 70% ha indicado que se debe exigir que se ejecuten medidas alternativas menos dañosas antes de aplicar la suspensión perfecta está encaminada a proteger los Derechos del trabajador (Tabla 8).

El segundo objetivo analizar si se cumplieron las características legales para la configuración de la SPL mediante la aplicación de los instrumentos.

Dicha figura legal está presente en nuestro sistema jurídico desde 1994, y se expresa en sus dos dimensiones, perfecta como imperfecta, y constituye el espacio temporal en el que el trabajador no realiza el servicio individual y donde el empleador remunera al trabajador, pero a pesar de ello, se mantiene la relación laboral, es decir, no trabaja, pero conserva el puesto laboral el trabajador dentro de la actividad económica del empleador. Pero en la covid-19, se generó una aplicación inmediata de esta norma bajo los supuestos de fuerza mayor y caso fortuito, es decir, tienen el tipo base de la regulación laboral y que tal acción fue una respuesta el gobierno para no afectar la económica nacional.

De los resultados más relevantes del cuestionario aplicado, se demuestra que más del 40% está de acuerdo que la ATT ejecutó una labor en defensa y protección a los Derechos de los trabajadores (Tabla 11), y entre el más del 40% manifiesta que la aplicación de la SPL debe ir orientada a la capacidad

económica de la empresa y que la causal de caso fortuito y fuerza mayor se debe aplicar en la suspensión perfecta de labores (Tabla 12).

En la doctrina se tiene que Delgado (2020) señala que la SPL fue la medida más urgente y eficaz para el estado y privados y ser una actuación eficiente para mitigar el impacto laboral y el desempleo, pero Córdova (2022) indicó que existen derechos del trabajador que han sido afectados y que ello se basado por efectos de la norma dada durante el impacto de la Covid-19, donde señala que el D.U. 038-2020 presentó deficiencia y que lógicamente generando distintas interpretaciones para los presupuestos de procedencia.

Pero, Baltazar & Baltazar (2021) sostiene que la desaprobación del pedido del empleador sobre la SPL genera lesión en la libertad de empresa, contratación, dirección y organización, y que además, implicó el no recibir apoyo directo, generando afectaciones a los trabajadores. Sin embargo, Verano (2017) tiene una postura diferente, en la que señala que tan medida legal debe ser autónoma del empleador, más aún en situaciones que resulta complicado o imposible retomar la viabilidad empresarial, es decir, si no tiene capacidad ni rentabilidad, no es viable mantener contratos ni estabilidad de trabajadores y por situación de insolvencia contiene pérdidas dinerarias mayores. Lógicamente, concluye que el Estado no debe intervenir en las relaciones jurídicas contractuales máxime si existe contratos que vinculan a las partes y por ello, no debe generar actos engorrosos o burocráticos sin más bien salidas eficientes y provechosas.

De acuerdo a lo establecido en la normativa promulgada por el estado de emergencia nacional, la AAT dentro de las 48 horas siguientes de recibida la comunicación por parte del empleador, solicita la actuación por parte de la Inspección del Trabajo con el objeto de verificación de hechos sobre la suspensión perfecta de labores solicitada donde se evaluará si lo peticionado guarda la proporcionalidad y razonabilidad exigida para la aplicación de la suspensión perfecta de labores, realizada la verificación acotada la AAT deberá emitir en un plazo no mayor a los 7 días hábiles siguientes la

resolución que declara la procedencia o no de lo solicitado, de no emitir resolución se aplica el silencio administrativo positivo.

Sin embargo, es recién con la R.D.G. N° 010-2012-MTPE/2/14, es la que permite realizar una interpretación rígida de la procedencia interpretativa del artículo 15 del TUO de la LPCL, constituyendo una medida alterativa y sobre todo proferente para el trabajador, debiendo el empleador agotar otros medios antes de dicha decisión, es decir, debe aplicar medidas alternativas como las vacaciones, trabajo remoto, entre otros. Donde, debe concebirse que esta medida de manera excepcional daría como resultado "desestabilizador" de la situación de empleo y pone al trabajador en una situación igual al desempleo.

En ese sentido, el D.S. 011-2020-TR, que establece normas complementarias para la aplicación del D.U.N.° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, de fecha 20 de abril de 2020, señala las medidas que se debe adoptar los empleadores antes de aplicar una suspensión perfecta de labores, las que están orientadas a mantener el vínculo laboral y la continuidad de percepción de remuneraciones, donde deberá primar el dialogo con los trabajadores, medidas previstas en el artículo 4 del citado cuerpo normativo.

Dichas medidas obedecen a otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce, adelanto vacacional, reducción de jornada laboral diario o semanal, la reducción de las remuneraciones, estos acuerdos deben plasmarse mediante soporte físico o virtual, asimismo se puede adoptar otro tipo de medidas reguladas en el vigente marco legal, siempre que no sean incompatibles al objetivo del D.U. 038-2020.

Bajo el análisis jurídico, si la fiscalización realizada por la AIT no se determina la existencia de la causa invocada, se aclara su improcedencia, de acuerdo con su evaluación y ponderación, se expedirá una resolución dentro del séptimo día hábil de realizada la visita inspectora de acuerdo con el D.S.011-2020-TR.

Además de corroborarse que la información vertida por el empleador en la comunicación la que tiene carácter de declaración jurada previsto en el numeral 3.2 del art. 3 del D.U. 038-2020. Pero si esta información no guarda relación con los hechos verificados o es contrario a la afectación de derechos, se queda sin efecto por orden de la autoridad competente.

Por otro lado, si la AAT, no realiza en el plazo referido la visita inspectiva, se aplicará el silencio positivo, y por tanto se tiene por cierta y autorizada.

En las circunstancias de la COVID-19, y bajo el análisis del principio fundamental de la estabilidad laboral frente a circunstancias adversas durante el desarrollo del contrato y en obediencia al principio fundamental de estabilidad laboral, resulta cierto, que el vínculo laboral no se pierde.

La interrelación laboral, cuya composición las comprenden los seres humanos como trabajador y empleador, está sujeto a afrontar situaciones adversas las cuales son pasibles de producir la terminación o ruptura del vínculo contractual, sin embargo en la realidad solo se suspende la obligación principal tanto del trabajador a brindar sus servicio y la del empleador a remunerados para mantener vigente el contrato, seguidamente, superadas las anomalías, puede reanudarse con total normalidad como lo estaban antes de suscitarse el hecho anómalo.

Dicho beneficio permite que la decisión normativa resulte ser considerada como una expresión clara del principio laboral fundamental y constitucional de la estabilidad laboral, pues, a pesar de existir situaciones opuestas, no fenece el vínculo contractual.

La pérdida del trabajo es un riesgo que atañe a todo individuo que ostenta un vínculo laboral, empero, pese a sus efectos negativos, no se puede mantener a toda costa, mientras que se garantice los ingresos del trabajador y con ello su subsistencia, esté vinculada de forma directa a la estabilidad laboral, bajo un contexto de libertad empresarial, se estaría hablando de una seguridad laboral relativa, por lo que la investigadora sostiene en averiguar quién debe afrontar los costes vinculados a la continuidad en el trabajo y en ese sentido la estabilidad laboral, pues el sistema jurídico presenta un cúmulo de normativas económicas jurídicas que defienden la libertad empresarial como

los derechos del trabajador, sin embargo la normativa constitucional así como elementos jurídicos positivos promueven la estabilidad laboral dentro del ordenamiento jurídico.

Por todo ello, es menester tanto del Ministerio de Trabajo conjuntamente con la SUNAFIL verificar que se observen rigurosamente todos los requisitos exigidos por ley para que no se dé una vulneración de los derechos laborales a causa atribuible a la ATT en cuanto a la aplicación de la suspensión perfecta de labores, durante el período solicitado, porque puede darse la posibilidad de que el empleador opte por el inicio del cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor.

De ello, queda demostrado que la SPL es un mecanismo jurídico y su origen proviene del derecho civil, siendo este mecanismo un medio que afecta la continuidad de las obligaciones laborales de las partes, ya que es síntesis el trabajador o empleado deja de realizar su labor a la que se obligó frente al empleador y este deja de brindarle una contraprestación por el trabajo realizado, todo ello sin desvincular la relación laboral entre ellos ósea se mantiene la dependencia laboral, tal mecanismo debe estar sustentado en la causal de caso fortuito o fuerza mayor.

Como tercer objetivo, proponer una iniciativa legislativa con sustento constitucional para proteger los derechos laborales en la suspensión perfecta frente al Estado de emergencia sanitaria.

En ese sentido, el cuestionario aplicado indica que más del 50% está de acuerdo que frente a la crisis sanitaria por el COVID-19 se deberá preponderar el bienestar del trabajador y buscar alternativas más beneficiosas para el empleador y trabajador (Figura 14). Porque si se aplica una norma encubierta especialmente en la emergencia sanitaria dicha normatividad debe ser aplicada en última instancia conforme lo señala el 38% de encuestas que están de acuerdo y 24% totalmente de acuerdo, lo que genera un 52% de aceptación (Figura 15).

Por eso, Arroyo (2022) el legislador nacional debe regular figuras legales para asegurar el bienestar del trabajador y tener una visión protectora conforme al derecho laboral frente a circunstancias de pandemia. Por eso, Rojas (2021)

sostiene que necesario la dación de una ley que permita establecer los criterios de la reducción de remuneraciones las mismas que no son consensuada sino que son unilaterales en contextos de pandemia para no generar indefensión y lesión a los derechos del trabajador. Mientras que Delgado (2021) alega la constitucionalidad de la medida y que bajo la forma legal se contrarrestó el impacto y los efectos económicos tanto de empleadores como de los trabajadores. Por eso, coincidimos con Castillo & Veloz (2020) en que debe existir una modificación en el artículo 15 de la LPCL para proteger derechos laborales ya que la SPL les lesiva en la práctica, y no cumple la finalidad para la cual fue creada. Paredes (2019) menciona que la suspensión de labores por cese colectivo les lesivo para el trabajo, ya sea en sus dos dimensiones o en una sola, ya que contenido esencial del trabajo es doble, por un lado, la obligación estatal de facilitar el acceso al trabajo, y por el otro lado, el deber de proteger al trabajador en su puesto de trabajo, salvo justificación objetivo, conteniendo así el principio de estabilidad, donde no podrá ser despedido por causa legal permitida.

Al respecto pues queda de manifiesto que las empresas en este estado de emergencia producido por la pandemia se han encontrado la mayoría totalmente inactivas, durante el período de cuarentena dictada por el gobierno, ya hemos manifestado que el derecho al trabajo se encuentra regulado por el art. 22 de la Constitución, y que el Estado debe tener una política determinada a que haya acceso a al trabajo, dando como consecuencia la satisfacción plena según las diversas posibilidades de nuestro país. Otro criterio establece que el Derecho al Trabajo en la cual solo se debe ser despedido por causa justa de acuerdo con la STC N° 1124-2001-AA/TC.

Aplicándolo al caso de la emergencia sanitaria, está es una obligación netamente excepcional en el cual el gobierno a través de sus políticas económicas y laborales, sobre todo a la protección del trabajo, busque todos los medios necesarios para que el trabajador una vez terminado la cuarentena obligatoria y el inicio progresivo de las actividades económicas

en sus diferentes fases conforme a los Decretos Supremos: 80-2020-PCM, 101-2020-PCM, 117-2020-PCM y 157-2020-PCM, pueda seguir laborando en su puesto habitual, que tenía cuando su centro de labores adoptó la suspensión perfecta.

Sería conveniente establecer criterios constitucionales que no se permita los ceses masivos por causa del impacto económico causado por la pandemia, dado que como lo determina el Tribunal Constitucional en sus diversas sentencias prohíbe todo tipo de despido injusto, por ende, que al trabajador se quede sin su lugar de trabajo por la el simple hecho causado por este impacto que si bien es cierto ha sido un duro golpe para los empleadores, estos se han beneficiado con el “Programa Reactiva” (D.L. 1455 modificado mediante D.L. 1457), en las cuales, después las empresas se han declarado en quiebra, en la cual es favorecimiento claro, dejando al trabajador sin su puesto de trabajo por causas ajenas a éste.

Que por lo tanto se exige que en nuestra Carta Magna se debe dar máxima protección cuando se presente este tipo de figuras que conlleven a una vulneración de los derechos laborales, como una protección adecuada contra el despido que a nuestra opinión es de forma arbitraria como se está presentando en estos casos.

3.3. Aporte Práctico

Proyecto de Ley:

Ley que modifica el artículo 15 de la Ley de productividad y competitividad laboral sobre la suspensión perfecta de labores y aplicar la interpretación constitucional para tutelar derechos labores del trabajar frente al estado de emergencia sanitaria.

Los ciudadanos que suscribimos la presente iniciativa legislativa, es compatible con el artículo 107 de la Constitución, y, por tanto, señalamos:

Fórmula legal:

Ley que modifica el artículo 15 de la Ley de productividad y competitividad laboral sobre la suspensión perfecta de labores y aplicar la interpretación constitucional para tutelar derechos labores del trabajar frente al estado de emergencia sanitaria.

Artículo 1.- Objeto de la ley

La presente iniciativa legislativa busca modificar el artículo 15 de la Ley de productividad y competitividad laboral sobre la suspensión perfecta mediante la incorporación de la interpretación constitucional frente a situaciones no previstas por las normas emitidas en el Estado de emergencia sanitaria.

Artículo 2.- Modifíquese el artículo 15 de la Ley de productividad y competitividad laboral

(...)

En las situaciones no previstas en las normas emitidas durante el Estado de emergencia sanitaria, la autoridad administrativa de trabajo, así como los operadores de justicia deberán aplicar la interpretación constitucional de los principios para garantizar los derechos laborales de los trabajadores frente a los incumplimientos constantes y omisiones que

presenta el empleador con la finalidad de obtener la aprobación de la suspensión perfecta de labores. De igual sentido, la presente norma resulta aplicable en los casos vigentes que se encuentran judicializados.

Artículo 3.- Derogaciones de normas opuestas

Quedan derogadas y sin efecto legal las normas o reglamentos que se opongan o limitan la aplicación de la presente ley.

Artículo 4.- Vigencia de la Ley

La presente ley entra en vigor a partir del día siguiente de su publicación.

Exposición de motivos

Se ha presentado deficiencia en la correcta interpretación constitucional de los Derechos Laborales en la Suspensión Perfecta de Labores frente al Estado de Emergencia Sanitaria, pues está se ha dejado de lado la protección del derecho al trabajo protegido constitucionalmente, la cual se debe aplicar en un extremo caso en que la empresa pueda demostrar fehacientemente no pueda reiniciar sus actividades por haberse declarado una pandemia.

En las resoluciones emitidas por el Tribunal Constitucional, si bien es cierto, hace una interpretación constitucional de los derechos laborales, esta es a veces muy débil, de mucho de los tribunos de este colegiado; la interpretación del Derecho y de la Constitución no significa una interpretación de puro conocimiento, que todo significado que se le quiere dar a la norma suprema va a depender casi siempre de la voluntad de los jueces constitucionales.

Quedando determinado que siempre debe primar y proteger los Derechos Laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú, tales como el Derecho al Trabajo, Igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y las leyes, interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma y adecuada protección contra el despido arbitrario. Que los trabajadores deben preocuparse también de conocer cuáles son sus derechos.

El desconocimiento de los requisitos para configurarse la Suspensión Perfecta de Labores en el Perú, por parte de los trabajadores sino también del empleador. Puesto que muchas empresas no han acreditado cumplir con estos de acuerdo con lo establecido en las normas legales referente a este tema.

En cuanto al procedimiento para obtener la resolución por parte de la autoridad administrativa de trabajo en la coyuntura por el estado de emergencia nacional de acuerdo a las normas emitidas para tal fin ha diferido en cuanto la comunicación, a los plazos de inspección y la emisión de la resolución, sin embargo se ha mantenido los requisitos para su aplicación relacionado a la aplicación en primer plano de medidas menos perjudiciales al trabajador observando el vínculo laboral y procurando la percepción de remuneraciones.

Siendo viable a la iniciativa legal bajo una interpretación constitucional de los Derechos Laborales en la Suspensión Perfecta de Labores frente al estado de emergencia sanitaria en el Perú. Si bien es cierto, la Constitución admite varias interpretaciones, distintas teorías, éstas no son de ninguna manera exclusivas ni siquiera de aquella que pretende manifestar cada instante se estima con la reflexión conveniente.

Fundamento en la propuesta:

- a) La improcedencia de los despidos que no se adecúan a los requisitos formales exigidos se puede hacer mediante una opción legal y constitucionalmente válida.

Para el Tribunal, el derecho al trabajo reconocido en el artículo 22 de la Constitución determina que nadie puede ser despedido sino por causa justa, en efecto, que cualquier despido arbitrario resulta ilegal con 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" conforme lo establece el Expediente N° 1124-2001-AA/TC.

- b) Sancionar con nulidad los despidos que vulneren los derechos fundamentales.

Sobre la invalidez del despido sin justificación, el TC ha manifestado que este es inconstitucional: "Este tribunal ya se ha pronunciado reiteradamente en el sentido de que la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, se encuentra afectada de nulidad -y, por consiguiente, el despido carecerá de efecto legal- cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona. En tales circunstancias, resulta evidente que tras producirse una modalidad de despido arbitrario como la descrita, procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos. Al respecto, como se ha sostenido anteriormente, y ahora se reitera, la protección adecuada a que se refiere el artículo 27 de la Constitución no puede ser interpretada como una facultad de disposición absolutamente discrecional por parte del legislador, que habilite como alternativa exclusiva y excluyente la representada por la indemnización, toda vez que debemos tener en cuenta que el propósito de los procesos constitucionales es la restauración de las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional, tal como lo establece el artículo 1 de la Ley N° 28237.

La lesión a los derechos constitucionales, por lo tanto, no se concreta con el solo hecho de no haberse cumplido con la ley, por lo que esta, a stricto sensu, representa, sino por haberse utilizado la figura del despido

incausado como un mecanismo de vulneración o distorsión de tales atributos esenciales" Ya que, "el legislador establece que la adecuada protección contra el despido arbitrario es la indemnización, esta pasa a formar parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la adecuada protección contra el despido" (Castillo, 2005, p. 100).

- c) El pago de una indemnización por el cese de las labores como alternativa en favor del trabajador, en el caso la empresa opte por la suspensión perfecta de labores frente a un estado de emergencia.

En ese sentido, el artículo 27 de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora que es la reincorporación en su lugar de trabajo o la indemnización para reparar el daño causado, según sea el caso. En ese caso, se va a determinar si efectivamente corresponde que se le pague el trabajador opte como alternativa el pago de una indemnización en caso de que la empresa suspenda sus labores frente a un estado de emergencia (pandemia). El legislador ha indicado que la protección es el pago de una indemnización. Lo que se reclama en la Constitución es una protección adecuada contra el despido, y esta existe: el pago de la indemnización, porque determinar un contenido de estabilidad laboral y por ende la reposición en los casos de despido que se pudieran presentar en una empresa que ya no funciona por crisis sanitaria no estaríamos hablando de una de adecuada protección. En función del mandato constitucional y de las normas internacionales se debe determinar cuál es la opción cuando se presente estos casos, dado la diversidad que se puede presentar sus peticiones.

Porque el artículo 27 de la Constitución prevé que: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". Ya no determina la estabilidad laboral (Constitución de 1979). En ese sentido, también se puede determinar que en caso de que una empresa suspenda sus laborales ante una crisis sanitaria y ante una posible disolución posterior, como se ha venido presentando casos (Compañía Universal Textil) se prevea que al trabajador se le otorgue una indemnización como alternativa en favor suyo.

Análisis costo- beneficio

La presente ley no irroga ni genera ningún gasto al Estado, más bien, al incorporar la aplicación de los principios de interpretación constitucional en materia laboral para proteger derechos de los trabajadores, existiendo una población beneficiaria de más de 200 000 personas.

Efectos de la vigencia de la norma

La ley no altera el marco constitucional ni normativo de la legislación vigente, sino más bien, permite garantizar una respuesta eficiencia del Estado con los trabajadores afectados por la suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia.

IV. CONCLUSIONES

1. Se logró el objetivo propuesto 1, debido a que posteriormente de la teoría garantista de los derechos existentes en el sistema jurídico, el 70% de encuestados exigen medidas legales alternativas menos dañosas antes de aplicar la suspensión perfecta con la finalidad de proteger el derecho de los trabajos en la continuidad laboral bajo una interpretación constitucional.
2. Se logró el objetivo propuesto 2, debido a que el 40% de encuestados señala que la AAT debe ejecutar una labor activa en defensa y protección a los derechos de los trabajadores, y que además, el 40% manifiesta que la aplicación de la SPL debe ir orientada a la capacidad económica de la empresa y que la causal de caso fortuito y fuerza mayor pero en forma objetiva, ya que el trabajador no presta el servicio y el empleador da contraprestación remunerativa, pero todo ello sin desvincular la relación laboral entre ellos.
3. Se logró el objetivo propuesto 3, donde el 50% señala que debe primar el bienestar del trabajador y las alternativas más beneficios para el empleador-trabajar antes de adoptar la medida legal de la SPL ya que la población en un 52% señala que está debe ser la última instancia de procedencia, situación que conlleva que exista una propuesta legal que recoja la interpretación constitucional de la garantía de los derechos del trabajador frente a las emergencias sanitarias.
4. Finalmente, se logró evidenciar las deficiencias normativas de la SPL y la ausencia interpretativa de los operadores jurídicos frente al estado de emergencia sanitarias se dejó en desprotección al trabajador vulnerando determinados derechos por ausencia de la aplicación hermenéutica y garantista de enfoque constitucional, debiendo modificarse el artículo 15 del TUO LPCL.

V. RECOMENDACIONES

1. Ante el estudio documental y estadístico realizado en la investigación, se determina, que se debe las propuestas establecen de alguna manera al análisis de la interpretación que busca orientar la labor del juez constitucional al momento de interpretar la Constitución, sobre todo en las normas referentes al Derecho Laboral.
2. Se debe establecer los siguientes criterios referentes a la sanción de alteración, modificación o realización actos ocultos de la capacidad económica del empleador para solicitar la SPL.
3. Se debe sancionar administrativamente al empleador que terminado la SPL no reincorporé al trabajar a su puesto de trabajo u otro similar.
4. Se debe reconocer el pago de una indemnización por el cese de las labores como alternativa en favor del trabajador en los casos se aplique la SPL, está claro determinar que una posible reposición dentro del centro de labores no configura como una protección para el trabajador, sino que ésta se plasme en una indemnización (pago de suma en dinero) ante una posible liquidación y cierre de la empresa, como se ha presentado en varios casos a raíz de la pandemia.

REFERENCIAS

- Alexy, R. (2019). *Ensayos sobre la teoría de los principios y el juicio de proporcionalidad* (Primera). Palestra Editores.
- Alonso, M. (1975). *Curso de derecho del trabajo* (Quinta). Ariel.
- Aranzana, J., & Leyva, M. (2015). *Refuerzo a la tutela del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del Cineplanet – Chiclayo* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5795>
- Arce, E. (2021). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias* (Tercera). Palestra Editores.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral* (Primera). Instituto Pacífico S.A.C.
- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 3(3), 13-55. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Arroyo, R. (2022). *Los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta y la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10417>
- Baltazar, D., & Baltazar, M. (2021). *La aplicación de las normas sobre la suspensión perfecta de labores por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo Arequipa 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75175>
- Benfeld, J., & Müller, K. (2018). ¿Qué significa en el ámbito del derecho internacional público estar obligado a negociar de buena fe? Precisiones

conceptuales y posición de la Corte Internacional de Justicia en esta materia, a propósito del rechazo a la objeción preliminar presentada por Chile ante dicha Corte con ocasión de la demanda boliviana de 2013. *Ius et Praxis*, 24(1), 69-100. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122018000100069>

Cabanellas, G. (2015). *Diccionario enciclopédico de Derecho Usual* (30ª).

Editorial Heliasta S.R.L.

Carnelutti, F. (1936). *Sistema di diritto processuale civile* (Primera). Padova.

Castillo Rodríguez, E. M., & Veloz, A. J. (2020). *Incorporación de nuevas medidas de protección frente a la suspensión perfecta de labores en el sector privado, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53421>

Collazos, M., & Fernández, A. (2019). Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán—Periodo 2018. *Ingeniería: Ciencia, Tecnología e Innovación*, 6(1), Article 1.

<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/ING/article/view/1075>

Córdova, L. (2022). La suspensión perfecta de labores frente a la emergencia sanitaria y su impacto en el empleo en el Perú. *Llalliq*, 2(1), ág. 193-205.

Delgado, Á. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID-19. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2(3), 73-84.

Delgado, Á. (2021). Implicancias de la suspensión perfecta de labores en el Perú frente al impacto económico de la Covid-19. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2(4), 55-65.

- Ermida, O. (2012). Crítica de la libertad sindical. *Derecho PUCP*, 68, 33-61.
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.001>
- Fernández, A., & Vela, L. (2021). *Los paradigmas y las metodologías usadas en el proceso de investigación: Una breve revisión*. Repositorio de la Universidad de Alicante. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/119978>
- Fernández, A., Villanueva, J., & Reyes, C. (2021). La democracia peruana: Estado fallido, república inconclusa, y sin ciudadanía. *Horizonte Empresarial*, 8(1), 438-446. <https://doi.org/10.26495/rce.v8i1.1656>
- Ferro, V. (2009). El principio de irrenunciabilidad en la interpretación constitucional. En *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro homenaje a Américo Plá Rodríguez* (Segunda, pp. 119-130). Grijley E.I.R.L.
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú* (Primera). Facultad de Derecho - PUCP.
- Guastini, R. (2018). *Filosofía del derecho positivo. Manual de teoría del Derecho en el Estado Constitucional* (D. Dei Vecchi, Trad.; Primera). Pacífico Editores S.A.C.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta* (Primera). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Landa, C. (2017a). *Los derechos fundamentales* (Primera). Fondo Editorial de la PUCP.
- Landa, C. (2017b). *Los derechos fundamentales* (Primera). Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Landa, C. (2021). *Constitución y emergencia sanitaria: Vol. II* (Primera). Palestra Editores.
- Lora, G. (2016). La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: Análisis legal y casuístico. *IUS ET VERITAS*, 52, 270-281.
- Ludmer, G. (2019). Estado, trabajadores y empresarios en la informalidad laboral de la industria de indumentaria argentina: 1975-2018. *Trabajo y sociedad*, 33, 301-310.
- Marcenaro, R. (2009). *El trabajo en la Constitución* (Primera). Editorial Cuzco.
- Mendoza, L. (2020). Una mirada comparativa a las medidas laborales adoptadas por siete países contra el COVID-19 en instituciones centrales de las relaciones de trabajo. *Actualidad Laboral*, 05, 20-28.
- Monsalve, C. (2019). *La regulación adecuada de las licencias laborales remuneradas y no remuneradas en el Perú* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Neves, J. (2016). *Introducción al Derecho del Trabajo* (Tercera). Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pacheco, L. (2020). Las fuentes del Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho*, 21(1), 1-39.
- Paredes, P. (2019). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4551>
- Plá, A. (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo* (Primera).
- Quiñonez, S. (2007). *La libertad de trabajo. Vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú* (Primera). Palestra Editores.

- Remotti, J. (2003). *La Corte Interamericana de Derechos Humanos, Estructura, funcionamiento y jurisprudencia* (Primera). Instituto Europeo de Derecho.
- Rendón, J. (1981). *Manual de derecho del trabajo individual*. Ediciones Tarpuy.
- Rojas, A. Y. (2021). *Reducción de remuneración temporal por decisión unilateral del empleador aplicando un sistema escalonado durante el Estado De Emergencia* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72170>
- Sánchez-Lafuente, A., & Martínez, C. (2017). *Aplicación de normas y condiciones higiénico-sanitarias en restauración UF0053* (Segunda). IC Editorial.
- Toyama, J. (2013). *La Constitución comentada: Vol. Tomo I* (Primera). Gaceta Jurídica S.A.
- Toyama, J. (2019). *El derecho individual del trabajo en el Perú* (Primera). Gaceta Jurídica S.A.
- Verano, L. (2017). *Aspectos favorables de la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos* [Tesis de especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú].
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8379>
- Vial, I. (2015). *Dirección del Trabajo: Constitucionalidad y límites laborales* [Tesis de pregrado]. Universidad de Chile.
- Zambrano, O. (2018). *Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios*. Universidad Santo Tomás.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia:

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Método
¿La inadecuada interpretación constitucional de los operadores jurídicos limita la protección de los derechos laborales frente a la medida legal de suspensión perfecta de labores durante el Estado de emergencia sanitaria?	<p>General:</p> <p>Determinar la interpretación constitucional que permita a los operadores jurídicos proteger los derechos laborales del trabajador frente a la medida legal de suspensión perfecta de labores durante el Estado de emergencia sanitaria.</p> <p>Específicos:</p> <p>a) Estudiar las teorías que sustentan la interpretación constitucional de los derechos laborales.</p> <p>b) Analizar si se cumplieron las características legales para la configuración de la suspensión perfecta de labores.</p> <p>c) Proponer una iniciativa legislativa con sustento constitucional para proteger los derechos laborales en la suspensión perfecta frente al Estado de emergencia sanitaria</p>	Si se realiza una adecuada interpretación constitucional de los derechos laborales por parte de los operadores jurídicos en la suspensión perfecta de labores durante el Estado de emergencia sanitaria, entonces se protegerán los derechos laborales del trabajador.	<p>Independiente:</p> <p>Suspensión perfecta de labores.</p> <p>Dependiente:</p> <p>Derechos laborales</p>	<p>Tipo:</p> <p>Básico</p> <p>Nivel:</p> <p>Descriptivo</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>No experimental</p> <p>Técnicas:</p> <p>Observación</p> <p>Análisis documental</p> <p>Encuesta</p>

Anexo 02: Instrumento de investigación



CUESTIONARIO APLICADO

“LA INTERPRETACIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES FRENTE AL ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA COVID -19 REGIÓN LAMBAYEQUE”

Estimado (a):

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

Sus datos serán reservados, manteniendo su anonimato y consentimiento informado.

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

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1. Considera Ud., ¿Qué la suspensión perfecta de labores aplicada durante el estado de emergencia protege los derechos del trabajador?					
2. Considera Ud., ¿Qué la normativa decretada durante el estado de emergencia como el Decreto de Urgencia N° 038-2020, ¿Decreto Supremo N° 011-2020-TR y Decreto Supremo N° 012-2020-TR están orientados a proteger los Derechos Laborales como la continuidad laboral y despido arbitrario?					
3. Cree Ud. ¿Qué la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia sanitario tiene respaldo Constitucional de acuerdo con el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y sus aclaratorias en los Decreto Supremo N° 011-2020-TR y Decreto Supremo N° 012-2020-TR?					
4. Considera Ud., ¿Qué la exigibilidad de agotar los requisitos previstos en el Decreto Supremo N° 011-2020 –TR, para poder					

aplicar la suspensión perfecta de labores van en pro de los beneficios del trabajador?					
5. Cree Ud. ¿Qué se vulnera los derechos laborales con la aplicación de la suspensión perfecta de labores ante una decisión del empleador sin agotar una vía menos perjudicial?					
6. Considera usted ¿Qué la Autoridad Administrativa de Trabajo debe verificar oportunamente la excepcionalidad de la suspensión perfecta de labores antes de ser aplicada?					
7. Considera que ¿Se verían afectados los Derechos laborales por aplicación del silencio administrativo positivo por causa imputable a la Autoridad Administrativa del Trabajo?					
8. Cree Ud. ¿Qué la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia tiene amparo en los principios Constitucionales Laborales previstos en los artículos 22 y 27 de la Constitución Política del Perú?					
9. Considera Ud. ¿Qué el objeto de la suspensión perfecta de labores de acuerdo con el Decreto de Urgencia N° 038-2020 es proteger al trabajador de un posible despido arbitrario?					
10. Considera Ud. ¿Qué la exigibilidad de ejecutar medidas alternativas menos dañosas antes de aplicar la suspensión perfecta está encaminada a proteger los derechos del trabajador?					
11. Considera Ud. ¿Qué la Autoridad Inspector del Trabajo ejecuta una labor en defensa y protección a los derechos de los trabajadores?					
12. Considera Ud. ¿Qué la aplicación de la suspensión perfecta de labores debería ir orientada a la capacidad económica de la empresa?					
13. Cree Ud. ¿Qué la causal de caso fortuito y fuerza mayor es idónea para la aplicación de la suspensión perfecta de labores?					
14. Considera Ud. ¿Qué frente a la crisis sanitaria por el COVID-19 debería preponderar el bienestar del trabajador y buscar alternativas más beneficiosas para el empleador y trabajador?					
15. Considera Ud. ¿Qué la suspensión perfecta de labores es una medida incongruente frente al estado de emergencia sanitario y su aplicación debería ser de última instancia?					



Anexo 03: Validación de instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		LUZ ANGÉLICA MESTANZA PACORA
2.	PROFESIÓN	Abogada
	ESPECIALIDAD	Civil - Laboral
	GRADO ACADÉMICO	Abogada
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	7 AÑOS
	CARGO	Socia Fundadora- CEO IURIS Abogados
<p>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>LA INTERPRETACIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES FRENTE AL ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA COVID – 19 REGIÓN LAMBAYEQUE.</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
	NOMBRE Y APELLIDOS	Castillo Aldana Vanessa Isabel Núñez Mera Milton Rolando
	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
4. INSTRUMENTO EVALUADO		<p>1) Entrevista ()</p> <p>2) Cuestionario (x)</p> <p>3) Lista de cotejo ()</p> <p>4) Diario de campo ()</p>
OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL:</p> <p>Determinar la interpretación constitucional que permita a los operadores jurídicos proteger los derechos laborales del trabajador frente a la medida legal de suspensión perfecta de labores durante el Estado de emergencia sanitaria.</p> <hr/> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>a) Estudiar las teorías que sustentan la interpretación constitucional de los derechos laborales.</p>

	<p>b) Analizar las características legales para la configuración de la suspensión perfecta de laborales.</p> <p>c) Delimitar la interpretación constitucional de los derechos laborales en la suspensión perfecta frente al Estado de emergencia sanitaria.</p>
--	---

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

DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO		ALTERNATIVAS
01	Considera Ud., ¿Qué la suspensión perfecta de labores aplicada durante el estado de emergencia protege los derechos del trabajador?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
02	Considera Ud., ¿Qué la normativa decretada durante el estado de emergencia como el Decreto de Urgencia N° 038-2020, ¿Decreto Supremo N° 011-2020-TR y Decreto Supremo N° 012-2020-TR están orientados a proteger los Derechos Laborales como la continuidad laboral y despido arbitrario?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
03	Cree Ud. ¿Qué la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia sanitario tiene respaldo Constitucional de acuerdo con el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y sus aclaratorias en los Decreto Supremo N° 011-2020-TR y Decreto Supremo N° 012-2020-TR?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
04	Considera Ud., ¿Qué la exigibilidad de agotar los requisitos previstos en el Decreto Supremo N° 011-2020 –TR, para poder aplicar la suspensión perfecta de labores van en pro de los beneficios del trabajador?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:

05	Cree Ud. ¿Qué se vulnera los derechos laborales con la aplicación de la suspensión perfecta de labores ante una decisión del empleador sin agotar una vía menos perjudicial?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
06	Considera usted ¿Qué la Autoridad Administrativa de Trabajo debe verificar oportunamente la excepcionalidad de la suspensión perfecta de labores antes de ser aplicada?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
07	Considera que ¿Se verían afectados los Derechos laborales por aplicación del silencio administrativo positivo por causa imputable a la Autoridad Administrativa del Trabajo?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
08	Cree Ud. ¿Qué la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia tiene amparo en los principios Constitucionales Laborales previstos en los artículos 22 y 27 de la Constitución Política del Perú?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
09	Considera Ud. ¿Qué el objeto de la suspensión perfecta de labores de acuerdo con el Decreto de Urgencia Nº 038-2020 es proteger al trabajador de un posible despido arbitrario?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
10	Considera Ud. ¿Qué la exigibilidad de ejecutar medidas alternativas menos dañosas antes de aplicar la suspensión perfecta está encaminada a proteger los derechos del trabajador?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
11	Considera Ud. ¿Qué la Autoridad Inspector del Trabajo ejecuta una labor en defensa y protección a los derechos de los trabajadores?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
12	Considera Ud. ¿Qué la aplicación de la suspensión perfecta de labores debería ir orientada a la capacidad económica de la empresa?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
13	Cree Ud. ¿Qué la causal de caso fortuito y fuerza mayor es idónea para la aplicación de la suspensión perfecta de labores?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:

14	Considera Ud. ¿Qué frente a la crisis sanitaria por el COVID-19 debería preponderar el bienestar del trabajador y buscar alternativas más beneficiosas para el empleador y trabajador?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
15	Considera Ud. ¿Qué la suspensión perfecta de labores es una medida incongruente frente al estado de emergencia sanitario y su aplicación debería ser de última instancia?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (100 %) D (0 %)
COMENTARIOS GENERALES	El instrumento cuenta con preguntas de acuerdo con los objetivos planteados.
OBSERVACIONES	No se realizan observaciones.
CONCLUSIÓN	Resulta APLICABLE.

Firmo la presente, como prueba de la validación del instrumento.

INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS
ABOGADA

Anexo 04: JURISPRUDENCIA

EXP. N.º 3828-2006-PA/TC
LIMA
SINDICATO ÚNICO DE
TRABAJADORES DE LA EMPRESA
AGROINDUSTRIAL CAYALTI
S.A.A.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 7 días del mes de agosto de 2006, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Gonzales Ojeda, Vergara Gotelli y Landa Arroyo, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Agroindustrial Cayalti S.A.A. contra la sentencia de la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, de fojas 1130, su fecha 19 de enero de 2006, que declara fundada la excepción de prescripción y concluido el proceso.

ANTECEDENTES

Con fecha 21 de abril de 2005, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Agroindustrial Cayalti S.A.A. interpone demanda de amparo contra Fideicomiso de Gestión y Administración de los activos y pasivos de la Empresa Agroindustrial Cayalti S.A.A. y el Presidente del Gobierno Regional de Lambayeque, solicitando se reincorpore a sus afiliados (393 trabajadores) a sus puestos de trabajo. Alega que la suspensión perfecta de labores a la que estuvieron sujetos ya culminó y los demandados, conforme a ley, deben proceder a ejecutar la inmediata reincorporación. Sostiene, asimismo, que este hecho constituye un despido masivo sin causa y que ello vulnera sus derechos al trabajo y de sindicación.

Añade que la empresa se niega a reincorporar a los trabajadores porque, previamente, pretende que éstos firmen unos convenios conciliatorios que los obligan a canjear su deuda laboral por acciones de la empresa demandada, lo que en la práctica significa la renuncia de una serie de derechos adquiridos.

El Procurador Público encargado de los asuntos judiciales del Gobierno Regional de Lambayeque propone la excepción de falta de legitimidad pasiva del demandado.

aduciendo que el Gobierno Regional de Lambayeque no tiene la representación patronal de la empresa, sino el Fideicomiso de la Empresa Agroindustrial Cayalti S.A.A. De otro lado contesta la demanda manifestando que, los trabajadores afiliados al sindicato tampoco ostentan la condición de accionistas, de modo que no pueden ser pasibles de vulneración de derechos laborales. Asimismo, refiere que el amparo no es la vía idónea de la civil, para atender la pretensión, toda vez que se cuestionan actos de la administración del Fideicomiso.

Fideicomiso de la Empresa Agroindustrial Cayalti S.A.A. propugna la excepción de prescripción señalando que la suspensión de labores culminó el 6 de mayo de 2011, con anterioridad al tenor de la fecha de interposición de la demanda, ésta fue presentada el 15 de mayo de 2011. Asimismo, deduce la excepción de representación insuficiente alegando que el Sindicato solo representa a 53 trabajadores y que la mayoría de ellos son trabajadores individuales.

Contesta la demanda alegando que los demandados alegan la vulneración a su derecho al trabajo. Añade que el Sindicato no ha cometido actos de desafiliación de los demandantes. Asimismo, refiere que la demanda, toda vez que algunos de los afiliados al Sindicato han sido dados de baja, otros ya son jubilados y otros han sido dados de baja recurrentes anteriormente plantearon una demanda de suspensión perfecta, demanda que fue desestimada y posteriormente apelaron, razón por la cual la demanda es procedente.

El Sexto Juzgado Civil de Lambayeque, en el presente caso, el demandado alega la excepción de falta de legitimación activa, alegando que el Contrato de Fideicomiso de la Empresa Agroindustrial Cayalti S.A.A. (COFIDE), al Presidente del Sindicato de la administración de la empresa, el demandado consideró que esa vía no es la idónea para el plazo no transcurrido, por lo tanto, la representación del sindicato es insuficiente, solo a través de la vía de amparo inscribido.



quienes serían los trabajadores perjudicados, toda vez que, algunos trabajadores se encuentran laborando, otros estarían de licencia, otros ya son jubilados y algunos habrían sido despedidos; consecuentemente, al no existir etapa probatoria en los procesos de amparo, la demanda debe ser declarada improcedente.

La recurrida revoca la apelada y declara fundada la excepción de prescripción, nulo todo lo actuado y concluido el proceso.

FUNDAMENTOS

1. La recurrida declaró fundada la excepción de prescripción considerando que, habiendo finalizado la suspensión perfecta de labores para el segundo grupo de trabajadores el 6 de enero de 2005 y teniendo en cuenta que la demanda fue presentada el 21 de abril de 2005, el plazo para interponerla habría vencido. A fin de evaluar si corresponde aplicar la mencionada excepción, este Colegiado considera que debe tenerse en cuenta que el petitorio se refiere a la omisión de la demandada de reincorporar a los recurrentes en sus puestos de trabajo una vez finalizada la suspensión perfecta de labores a la que se refiere el artículo 15.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
2. Al respecto, el inciso 5) del artículo 44.º del Código Procesal Constitucional dispone que para proceder al cómputo del plazo para interponer la demanda debe considerarse que si el agravio consiste en una omisión, el plazo no transcurre mientras ella subsista. El presente caso, encaja en dicho supuesto, toda vez que el acto lesivo consiste precisamente en una omisión. Por tanto, la excepción de prescripción debe ser rechazada.
3. La demandada, Fideicomiso de la Empresa Agroindustrial Cayalti S.A.A., invocando el caso fortuito (sequía), con fechas 8 de junio y 7 de octubre de 2004 informó a la Dirección Regional de Trabajo del Gobierno Regional de Lambayeque que procedía a la suspensión perfecta de labores de 522 trabajadores en el primer grupo y de 291 en el segundo grupo (fojas 13 a 23). Sin embargo, no obstante que la razón alegada para la suspensión de labores era el caso fortuito, de las comunicaciones a la autoridad de trabajo, así como del denominado "Acuerdo conciliatorio laboral integral" (fojas 27 a 31), en el que los trabajadores convertían las deudas laborales en acciones de la empresa, se puede comprobar que además de la causa fortuita para suspender las labores, la no firma de los acuerdos conciliatorios fue otra causa para ser incluidos en las dos listas de trabajadores que fueron suspendidos en sus labores por 90 días.

4. Si bien en el presente proceso de amparo no se evaluarán las motivaciones por las que se impuso la suspensión de labores por parte de la empresa, que por lo demás ya concluyó, no es menos cierto que dicha comprobación es importante para contextualizar la negativa de la empresa para reincorporar a los trabajadores en sus puestos de trabajo una vez finalizada la suspensión de labores. En efecto, con posterioridad a la finalización de la medida, en octubre de 2004, y ante la negativa de la empresa de reincorporar a los trabajadores, el Sindicato solicitó a la autoridad administrativa de trabajo el cumplimiento de la reincorporación y la verificación de la negativa de la empresa.
5. Con relación a la verificación del incumplimiento de la reincorporación por parte de la empresa, de autos (fojas 33 a 124) se comprueba que el Sindicato recurrió, durante casi cuatro meses, a diversos medios legales para certificar el incumplimiento, interviniendo la autoridad administrativa de trabajo, la Policía, el Juez de Paz Letrado y el propio Sindicato. Las verificaciones del incumplimiento, que obran en autos; solo pudieron lograrse después de superar varias dificultades (acta de inspección de fecha 14 de enero de 2004 fojas 121 y 122), como amenazas a los inspectores de trabajo por parte de los trabajadores que sí firmaron el "acuerdo conciliatorio" (fojas 61), entre otras. Por tanto, de autos se comprueba que la demandada no ha reincorporado a los trabajadores, a pesar de que la suspensión perfecta de labores concluyó.
6. Conforme al artículo 11.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Este Colegiado considera que, subsistiendo y estando vigente el vínculo laboral de los trabajadores afiliados del Sindicato recurrente, una vez finalizada la suspensión perfecta de labores el empleador debe proceder a la inmediata reincorporación de los trabajadores suspendidos. En caso contrario, se estaría frente a una vulneración del contenido del derecho al trabajo, toda vez que el propio empleador impide que el trabajador preste el servicio, pese a existir vínculo laboral. Por tanto, comprobándose la negativa y omisión de la empresa demandada de reincorporar a los trabajadores suspendidos, se ha producido una vulneración de su derecho al trabajo.
7. De otro lado, de conformidad con el inciso 2 del artículo 26.º de la Constitución toda relación laboral debe respetar el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. En el presente caso, se ha podido comprobar que la negativa de la empresa a reincorporar a los afiliados del sindicato recurrente se funda en que tales trabajadores no firmaron el "acta conciliatoria" que convierte las deudas laborales en acciones de la empresa (fojas 13 a 23). Este Colegiado estima que dichos trabajadores



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



se encuentran protegidos por la mencionada disposición constitucional y no pueden ser obligados, bajo la condición de su reincorporación, a firmar tales acuerdos.

8. Con relación a la vulneración del derecho de sindicación, el Tribunal ha establecido que (...) la libertad sindical en su dimensión plural también protege la autonomía sindical, esto es, la posibilidad de que el sindicato pueda funcionar libremente sin injerencias o actos externos que lo afecten. Protege, asimismo, las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados de manera colectiva, así como la de los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos. (Exp. N.º 03311-2005-PA/TC, fundamento 6).
9. En esa misma línea el artículo 1.2. del Convenio N.º 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, establece la protección de los trabajadores sindicalizados contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. En el presente caso, este Colegiado constata que gran parte de los afiliados del Sindicato recurrente (fojas 4 a 12) fueron suspendidos de sus puestos de trabajo conforme a la relación de trabajadores que aparece en la demanda. Por tanto, se comprueba una vulneración al derecho de sindicación en su dimensión plural toda vez que la suspensión, que se ha convertido en indefinida, afecta el normal desenvolvimiento del sindicato y de sus afiliados.
10. Finalmente, respecto a la alegación de la demandada en el sentido de que habrían algunos trabajadores suspendidos que han optado por jubilarse, que otros ya se encuentran trabajando y que otros fueron despedidos con anterioridad a la demanda, en vía de ejecución de sentencia se deberá verificar tales situaciones, además de comprobarse, conforme a la relación de trabajadores suspendidos que aparece en la demanda y en su ampliación, la reincorporación de los trabajadores afiliados al sindicato.

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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 3828-2006-PA/TC
LIMA
SINDICATO ÚNICO DE
TRABAJADORES DE LA EMPRESA
AGROINDUSTRIAL CAYALTI
S.A.A.

HA RESUELTO

1. Declarar **INFUNDADA** la excepción de prescripción.
2. Declarar **FUNDADA** la demanda; en consecuencia, ordena que la demandada reincorpore en sus puestos de trabajo a los afiliados del Sindicato recurrente.

Publiquese y notifíquese.

SS.
**GONZALES OJEDA
VERGARA GOTELLI
LANDA ARROYO**

Lo que certifico:

Dr. Daniel Figallo Rivadeneyra
SECRETARIO RELATOR (e)



RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 0161-2020-MTPE/2/14

Lima, 17 JUN 2020

VISTOS:

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

El escrito presentado por la Empresa a través de la mesa de partes virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con registro número 045595-2020, recepcionada con fecha 11 de mayo de 2020, con sumilla "Ponemos a conocimiento que dejamos sin efecto parcialmente suspensión perfecta de labores".



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

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

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

CONSIDERANDO:

1. De la competencia de la Dirección General de Trabajo

El numeral 6.1 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, señala que tratándose de suspensiones perfectas de labores de carácter supramunicipal o nacional, estas deben efectuarse conforme a lo señalado en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR, Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo, para el posterior trámite de la Dirección General de Trabajo.

¹ Cabe señalar que este periodo se consignó en el punto 7: PLAZO DE DURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES del ANEXO: SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES, en donde se especifica lo siguiente: "Fecha mínima de inicio respecto de todos sus trabajadores: 04/05/2020" y "Fecha máxima fin respecto de todos sus trabajadores: 09/07/2020".



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

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

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

2. Sobre la Autoridad Inspectiva de Trabajo

El numeral 3.2 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 036-2020 señala que la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por los empleadores está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada la comunicación.

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

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

7.2.5 Cabe indicar que en el numeral 18 del Informe del resultado de la verificación sobre la suspensión perfecta de labores, la Autoridad Inspectiva de Trabajo ha señalado lo siguiente: *"El sujeto inspeccionado no cuenta con sindicato o representante de los trabajadores o no se cuenta con el número mínimo para la conformación de una organización sindical"*. En ese sentido, son los propios trabajadores afectados con la medida de suspensión perfecta de labores quienes deben ser considerados como parte de la negociación con la Empresa, respecto de aquellas medidas alternativas previstas en el numeral 4.1 del artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

7.2.6. De lo expuesto, se tiene lo siguiente:

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

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

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





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

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

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

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

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

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

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

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

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



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

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

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

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

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

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

Regístrese y notifíquese. -


JUAN CARLOS GUTIERREZ ALABACHE
 Director General de Trabajo
 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Anexo 05: Reporte de Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

LA INTERPRETACIÓN CONSTITUCIONAL
DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA
SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES F
REN

AUTOR

VANESSA CASTILLO ALDANA

RECuento de palabras

19681 Words

RECuento de caracteres

105585 Characters

RECuento de páginas

80 Pages

Tamaño del archivo

238.6KB

Fecha de entrega

Dec 16, 2022 11:59 AM GMT-5

Fecha del informe

Dec 16, 2022 12:01 PM GMT-5

● 20% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

