



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO  
TESIS**

**Suspensión perfecta de labores en el  
vínculo laboral de trabajadores de una  
empresa privada en Chiclayo**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**Autor**

**Bach. Tang Sandoval Luis Gabriel**

<http://orcid.org/0000-0002-6427-7979>

**Asesora**

**Mg. Delgado Fernandez Rosa Elizabeth**

<https://orcid.org/0000-0001-6995-3609>

**Línea de Investigación**

**Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para  
enfrentar los Desafíos Globales.**

**Sublínea de Investigación**

**Derecho Público y Derecho Privado**

**Pimentel – Perú  
2024**




## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy Tang Sandoval Luis Gabriel **BACHILLER DE DERECHO** del Programa de la **ESCUELA DE DERECHO**. De la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

### **SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA EN CHICLAYO**

El texto de mi 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, 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:

Tang Sandoval Luis Gabriel	DNI: 72845365	
----------------------------	---------------	---

Pimentel, 14 de mayo de 2024.

# REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**Suspensión perfecta de labores en el Vin  
culo Laboral de trabajadores de una Emp  
resa Privada en Chicl**

AUTOR

**Luis Gabriel Tang Sandoval**

RECuento DE PALABRAS

**19634 Words**

RECuento DE CARACTERES

**109238 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**67 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**269.3KB**

FECHA DE ENTREGA

**Jun 11, 2024 12:16 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jun 11, 2024 12:17 PM GMT-5**

## ● 19% de similitud general

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

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 5% 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

**SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL VÍNCULO LABORAL DE  
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA EN CHICLAYO**

**Aprobación del Jurado**

---

DRA. UCHOFEN URBINA ANGELA KATHERINE

**Presidente del Jurado de Tesis**

---

MG. MARRUFFO VALDIVIESO MARTHA OLGA

**Secretario del Jurado de Tesis**

---

MG. DELGADO FERNANDEZ ROSA ELIZABETH

**Vocal del Jurado de Tesis**

## **SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA EN CHICLAYO**

### **Resumen**

La presente investigación tiene por objetivo determinar la forma en la que la suspensión perfecta de labores se otorgue de forma automática ante las solicitudes de los trabajadores ya que es el cese temporal sin remuneración alguna por causas económicas y vulnerando los derechos laborales del trabajador y el empleador. Se analizó la legislación laboral vigente y también la doctrina sobre dicha materia. Se efectuó una investigación cuantitativa y propositiva. Su contenido esencial es comprender que el Estado puede garantizar un puesto de trabajo mediante medidas políticas, económicas y sociales, ya que el derecho del trabajador es poder conservarlo. Se obtuvo que el 50,9% de encuestados opinó que los trabajadores no conocen sus derechos laborales; el 54.3% de participantes consideró que los trabajadores desconocen acerca de la suspensión perfecta de labores; el 66.7% de encuestados afirmó que en la suspensión perfecta se deja de brindar los servicios de trabajo a la empresa y el 68.4% de participantes precisó que se deja de percibir la remuneración por parte de la empresa; el 59.7% de encuestados sostuvo que la suspensión perfecta es una medida transitoria; el 57.9% de participantes aseveró que se aplica cuando, debido al tipo de trabajo, no es posible tomar otras acciones; el 77.2% de encuestados afirmó que su aplicación surge cuando existe grave afectación económica a la empresa. Se concluyó que con la propuesta de aplicación idónea de suspensión perfecta de labores se reajustan ciertos aspectos empresariales para mermar la crisis de despidos masivos por pandemia en Perú.

**Palabras Clave:** Cese colectivo, Derecho laboral, Suspensión perfecta de labores, Contrato Laboral, Despido.

## **Abstract**

The objective of this investigation is to determine the way in which the perfect suspension of work is granted automatically upon workers' requests since it is the temporary cessation without any remuneration for economic reasons and violating the labor rights of the worker and the employer. The current labor legislation was analyzed as well as the doctrine on this matter. A quantitative and purposeful investigation was carried out. Its essential content is to understand that the State can guarantee a job through political, economic and social measures, since the worker's right is to be able to keep it. It was found that 50.9% of respondents believed that workers do not know their labor rights; 54.3% of participants considered that workers do not know about the perfect suspension of work; 66.7% of respondents stated that in the perfect suspension, work services are no longer provided to the company and 68.4% of participants stated that remuneration from the company is no longer received; 59.7% of respondents maintained that the perfect suspension is a temporary measure; 57.9% of participants stated that it is applied when, due to the type of work, it is not possible to take other actions; 77.2% of respondents stated that its application arises when there is serious economic impact on the company. It was concluded that with the proposal for the ideal application of perfect suspension of work, certain business aspects are readjusted to reduce the crisis of mass layoffs due to the pandemic in Peru.

**Keywords:** Collective termination, Labor law, Perfect suspension of work, Labor Contract, Dismissal.

## I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación tiene por finalidad que, en el ámbito internacional, acertadamente refiere el Estudio Iberoamericano PPU Legal (2020), el actual ambiente de emergencia sanitaria mundial difícilmente pudo haber sido anticipado por los agentes políticos, donde las acciones frente a la crisis han sido parsimoniosas. Pese a lo expuesto, tal escenario ha sido contemplado en disposiciones de los actuales textos constitucionales como mecanismo gubernamental concordante con el modelo de Estado constitucional de Derecho. Conforme a ello, los Estados integrantes del Sistema Internacional de Derechos Humanos han acogido en sus legislaciones internas la protección de los derechos fundamentales que implica tanto la enunciación de tales prerrogativas en el sistema jurídico vigente así como la dirección de las relaciones laborales a fin de resguardar a los trabajadores de los peligros de salubridad vigentes y simultáneamente, propiciar la fluidez de las distintas actividades económicas reduciendo, según sea posible, la descomunal repercusión en las economías nacionales.

Respecto a la situación en México, en la legislación de dicho país, así como en la respectiva jurisprudencia se delimitan los alcances de las nociones jurídicas de fuerza mayor y caso fortuito, donde existen varias categorías tales como sucesos derivados de la naturaleza, acontecimientos causados por actos humanos y hechos surgidos de acciones de autoridad competente; escenarios que eximen de responsabilidad ante el incumplimiento de cualquier contrato. Tales presupuestos de caso fortuito y fuerza mayor también eximirían de sanción frente a los eventuales incumplimientos de contratos laborales dada la pandemia por COVID-19 o a lo menos, justificar la suspensión de los contratos de trabajo pues se ajusta a los parámetros fijados por el derecho mexicano y derecho internacional. (Ernst & Young Global Limited México, 2020).

Ante el surgimiento del brote pandémico por el nuevo coronavirus, muchas corporaciones tienen incertidumbre respecto al futuro de sus actividades comerciales y sus obligaciones con los trabajadores a su mando. En Uruguay, el Código Civil no establece con precisión la noción de fuerza mayor o los presupuestos para que un acontecimiento sea catalogado así. No obstante, los

tribunales, así como la legislación uruguaya y normatividad comercial internacional de dicho país privilegian el contenido literal del contrato respecto a las condiciones y envergadura de la fuerza mayor. Si en el contrato no se estipula una cláusula al respecto, generalmente el acontecimiento debe ser ajeno a los contratantes y no puede anticiparse en el momento que este es suscrito. En los últimos veinte años se ha cambiado la tendencia en criterios jurisprudenciales y la valoración es de acuerdo a cada caso, atendiendo a más esquemas corporativos, contractuales y supuestos fácticos. Bajo ciertos contextos, las restricciones gubernamentales del comercio interno y externo durante la enfermedad de las vacas locas fueron catalogadas por los juzgados como fuerza mayor, entendido como un obstáculo incontrolable, ajeno o imposible de preverse de forma razonable o considerarse durante la contratación. (Ferrere, 2020).

Asimismo, en el Diario da República, boletín legal oficial de Portugal, fue publicada la Resolución del Consejo de Ministros n.º 41/2020, de 6 de junio, donde es aprobado un plan para estabilizar la economía del país y la seguridad social de los trabajadores. Entre tales medidas destacan la suspensión de los contratos de trabajo, la disminución de la jornada ordinaria de labores hasta diciembre del 2020, reducción en los aportes al sistema de pensiones o exención de dichos pagos y, sobre los trabajadores, paulatinamente se reanudará el rendimiento laboral a su máxima capacidad, entre otros. De esta forma, se busca impedir despidos masivos, despidos por eliminación del puesto laboral o despidos por bajo rendimiento en el trabajo durante la aplicación de dichas medidas y en los subsiguientes dos meses. También se ha separado un presupuesto público para el incentivo económico de las empresas que se acojan a este plan de estabilización económica y de seguridad social en todo el territorio portugués. (Firma Garrigues, 2020).

En Honduras, con fecha 3 de abril de 2020 se aprobó una norma jurídica de asistencia al rubro productivo y a los empleados frente a las consecuencias de la pandemia por COVID-19, conforme al Decreto 33-2020 que se publicó en la Gaceta N° 35,217, con acciones gubernamentales determinadas frente a dicho brote pandémico. Se instauran medios que aseguran la estabilidad laboral y la concesión de una pensión garantizando la subsistencia de los empleados. Para los empleados con suspensión total de su contrato laboral en razón a fuerza mayor surgida de la



crisis sanitaria percibirán una pensión transitoria según sea su afiliación al régimen público o privado de aportaciones, conservándose el acceso al sistema de salud mediante el Instituto de Seguridad Social de Honduras pese a que sus aportes estén temporalmente detenidos en razón a la suspensión de sus actividades o el tiempo de emergencia sanitaria. Además, es posible que empleados y empleadores establezcan medidas más beneficiosas a través de acuerdos, que se harán saber de inmediato a la autoridad de seguridad social y trabajo hondureña vía correo electrónico, conforme a la normatividad del Código Laboral de ese país. Tiempo después, se incorporaron modificaciones al Decreto 33-2020 donde se prevén también medidas en beneficio del sector industrial turístico, además de precisarse que las entidades empleadoras que no efectúen operaciones comerciales debido a la pandemia con empleados bajo suspensión de labores – sea parcial o total – podrán acordar actividades y herramientas para el otorgamiento de subvenciones por parte de la corporación a dichos trabajadores, que serán considerados aportes al fondo de pensiones, requiriéndose la respectiva autorización por las autoridades respectivas. (Consortium Legal, 2021).

En el ámbito nacional, conforme indicó el Diario Gestión (2020), el 21 de abril del 2020 se emitió un decreto supremo que aclara la puesta en práctica de la suspensión perfecta de labores. Ésta figura legal es definida como la cesación temporal – sin extinción de la relación laboral – de las obligaciones recíprocas existentes entre uno o más trabajadores y empleador o, mejor dicho, una licencia sin goce de haber. Su aplicación no puede vulnerar los derechos laborales tales como el resguardo a la mujer en estado de gestación, libertad sindical o la prohibición de trato discriminatorio; brindándose especial protección a los ciudadanos discapacitados, personas infectadas con COVID-19, ciudadanos integrantes de los grupos de riesgo por factores clínicos y edad, conforme a la normatividad en materia de salubridad. Para que una entidad empresarial acceda a la suspensión perfecta, es necesario que se demuestre la imposibilidad de emplear licencia con goce de haber o trabajo remoto conforme a la naturaleza del trabajo, por requerirse la presencia indispensable del trabajador, por el empleo de máquinas que sólo pueden ser operadas en el lugar de trabajo, cuando no es razonable compensar el tiempo dejado de trabajar pues la jornada está distribuida

en diferentes turnos, entre muchos otros factores.

En adición a ello, Diario Digital AS Perú (2020) refiere que la suspensión perfecta es una institución jurídica que existe en la Constitución, que hace posible interrumpir las obligaciones de empleadores y empleados en casos de fuerza mayor o situación fortuita, como en el caso actual de pandemia por COVID-19. La medida es solicitada ante el Ministerio de Trabajo y entra en activación desde la presentación del requerimiento; siendo que la normatividad especial establece los plazos para evaluar la documentación y la emisión de una respuesta. Durante su aplicación, los trabajadores no brindan servicios a la entidad empresarial ni tampoco perciben sus remuneraciones, mientras que el empleador no efectúa aportaciones al sistema de salud. Lo que actualmente ha permitido el Gobierno peruano es realizar una suspensión perfecta con ciertas diferencias, puesto que los trabajadores comprendidos en esta medida están facultados a efectuar un retiro parcial de su compensación por tiempo de servicios (CTS), además de poder retirar parcialmente sus fondos de aportes al sistema privado de pensiones.

Se precisa por parte del Estudio Muñiz Abogados (2020), en el Perú, que desde la regulación de la suspensión perfecta de labores, un gran número de entidades empresariales peruanas recurrieron a ésta medida como herramienta frente a la crisis económica surgida del Estado de emergencia dictado con motivo de la pandemia por COVID-19; aunque paradójicamente, la gran mayoría de requerimientos de suspensión perfecta fueron y son desaprobados por la autoridad administrativa de trabajo sin existir debida motivación en varias ocasiones. Frente a tal situación, se esclarece la incertidumbre de los trabajadores que fueron consignados en una solicitud de suspensión perfecta rechazada por dicha autoridad. Las consecuencias de desaprobarse la solicitud de suspensión perfecta es que el empleador pague las remuneraciones de sus trabajadores correspondientes al tiempo de suspensión que ha transcurrido; así como que – de ser correspondiente – el trabajador reanuda sus labores de inmediato, ya sea de manera presencial o remota y en caso que ninguna de esas formas de trabajo sea posible, se encontrará en un estado de licencia con goce de haber con compensación posterior y, como consecuencia final, se establece que el tiempo dejado de laborar con motivo de la tramitación del pedido de suspensión denegado

es considerado como periodo de labores efectivas para cualquier efecto legal.

Conforme se ha ido expandiendo la pandemia por el nuevo coronavirus, se ha prorrogado sucesivamente el Estado de Emergencia Sanitaria en el Perú por órdenes del Poder Ejecutivo. Ello implica que se conservará la potestad de las entidades empleadoras de cambiar el lugar donde se efectuará el trabajo remoto y, de no ser posible, se brinda licencia con goce de haberes u otras acciones que prevé la legislación; ampliándose también la duración de la medida de suspensión perfecta del contrato de trabajo además de posibilitarse a los empleadores a emplearla. (Diario Gestión, 2021).

En el Diario Oficial El Peruano (2021), se indica que las recientes modificaciones en la legislación establecieron fechas puntuales para que el empleador prorrogue por única vez, el plazo de finalización de la suspensión perfecta. Sin embargo, tal posibilidad no se aplica a las medidas con procedimiento administrativo en tramitación. Las entidades empleadoras que prefieran cambiar el tiempo de extensión de la suspensión perfecta del contrato deben informar previamente a los empleados involucrados de manera electrónica o física. Tal decisión es propicia pues hay rubros que aún no se reactivan económicamente, máxime si tal figura busca conservar los puestos de trabajo.

En el ámbito local, acorde a lo expuesto por Diario La República (2020), el intento de la Dirección de Servicio de Salud correspondiente al Hospital Regional de Lambayeque para la aplicación de la suspensión perfecta a más de 600 expertos en salud – que incluye a médicos, enfermeras, biólogos, obstetras, médicos veterinarios, nutricionistas, entre otros – no podría materializarse por las especificaciones de la normatividad vigente, debido a que el nosocomio en referencia no es una entidad sujeta a supervisión por parte del Fondo Nacional de Financiamiento Empresarial del Estado (FONAFE); de tal modo, no será posible la formalización del requerimiento propuesto por existir un error técnico. El futuro laboral del personal antes referido es incierto debido a la convocatoria de trabajo efectuada por ese hospital. Tal situación crea aún mayor inseguridad durante la crisis sanitaria por COVID-19 en este departamento, donde hay una gran cantidad de infectados y fallecidos producto de esa infección viral.

Adicionalmente, Diario La Industria (2020) sostiene que aproximadamente mil doscientas entidades empresariales de distintos rubros – principalmente, las empresas dedicadas a servicios y comercio, tales como hoteles, tiendas de ropa y restaurantes – en el departamento de Lambayeque presentaron su solicitud para aplicar la medida de suspensión perfecta; por lo que la puesta en marcha de esta licencia sin goce de haberes involucra a un promedio de cinco mil trabajadores. Conforme al decreto respectivo, la suspensión perfecta de labores involucra detener temporalmente la obligación de prestación de servicio por parte del trabajador y la obligación del pago de remuneraciones por parte del empleador, sin extinguirse el vínculo laboral existente. Aunque las microempresas constituyen el 80% de solicitudes presentadas, son las grandes empresas – pertenecientes al sector agroexportador – quienes poseen una mayor cantidad de trabajadores. Sin embargo, se indicó que la autoridad correspondiente responderá a tales requerimientos en el plazo de ley, teniéndose en consideración los requisitos jurídicos establecidos porque, de no ser así, se entenderá por válido el silencio administrativo positivo o aceptación tácita del pedido.

Durante el mes de mayo del 2020, se informó que mil doscientas empresas del departamento de Lambayeque pidieron aplicar suspensión perfecta porque ante la escasez de ganancias por la pandemia, se imposibilitaba el pago de los sueldos a sus empleados. No obstante, luego de un mes y en plena reactivación financiera fomentada por el gobierno central, resulta urgente que SUNAFIL o la Gerencia Regional de Trabajo publiquen la información oficial sobre solicitudes admitidas. Así pues, la suspensión perfecta es la paralización momentánea de labores y el detenimiento transitorio del pago de la remuneración. Al respecto, representantes del sector empresarial y gremial sostuvieron que tales datos deben ser puestos a disposición de la población para comprender la evolución de los indicadores de empleabilidad en los meses siguientes; más aún si previo al programa de reactivación financiera, la mayoría de corporación tenían voluntad para aplicar suspensión perfecta y luego de acogerse a dicho incentivo estatal, se entiende que ya no tendrían problemas económicos, pero lo cierto es que de las dieciocho mil entidades empresariales – entre empresas informales y formales – al menos el 6% está compuesto por micro-empresas que no pudieron acceder al mencionado

programa por carecer de antecedentes tributarios y contables, por lo que sus dueños perdieron capital e inversiones después de cerrar. Se habría desnaturalizado la finalidad del préstamo avalado por el gobierno porque muchas empresas, a pesar de acogerse al incentivo dinerario gubernamental, han efectuado despidos masivos o aplicado la medida excepcional de suspensión perfecta, (Romero, 2020).

Al menos treinta y tres corporaciones de agro-exportación en el departamento de Lambayeque no incorporaron un mecanismo preventivo frente la actual pandemia viral, dejando en desprotección a sus empleados; tal como fue informado por SUNAFIL. Tal plan de prevención es crucial porque tales corporaciones operan actualmente con casi veinte mil empleados, de los que más de dieciocho mil de estos se vieron afectados porque dichas empresas incumplieron sus propios mecanismos de salud y seguridad en el centro laboral. No obstante, si evaluaron e identificaron a sus trabajadores en estado de riesgo, quienes por sus afecciones no realizan labores efectivas. Tal situación fue advertida en una diligencia Inspectiva efectuada entre el 17 y el 30 de abril del 2020, en su forma de inspección digital dirigida a corporaciones localizadas en Ferreñafe, Motupe, Túcume, Chongoyape y Olmos. (Diario Perú 21, 2020).

Acorde a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (2021), en su portal web se ha puesto a disposición de la ciudadanía los distintos formularios aprobados en el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Gobierno Regional de Lambayeque, entre los que se encuentran los formatos para solicitar que se apruebe el contrato laboral de personal extranjero o del régimen de exportaciones no tradicionales, para pedir la modificación o prórroga del contrato de trabajo de dicho personal, para modificar o aprobar el reglamento interno de labores, autorización de trabajo para los adolescentes, reforma de estatutos de entidades sindicales, federativas o confederativas, suspensión perfecta de labores debido a fuerza mayor o caso fortuito, entre muchos otros.

En el ámbito internacional, el autor Herrera (2020), en su tesis de pregrado “La suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito. Análisis de la institución en los tiempos del COVID-19”, presentada en Colombia ante la Universidad EAFIT, fijó como objetivo general la indagación de aplicar la institución jurídica de suspensión del contrato laboral en razón al caso fortuito o a la fuerza mayor según el contexto ocasionado por la pandemia. Se concluyó que, acorde a los criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema de Colombia, la fuerza mayor o el caso fortuito son presupuestos válidos dadas las circunstancias de confinamiento debido a la crisis económica surgida de la pandemia por COVID-19, para suspender el contrato de trabajo siempre que sea absolutamente imposible de ejecutarlo; por lo que se requiere indagar de forma individualizada el grado de afectación del funcionamiento de cada empresa según el rubro comercial al que se dedique. Pese a que la generalidad es que tales supuestos sean atribuidos a sucesos de extensión temporal breve en el derecho laboral colombiano, no se excluyen determinadas circunstancias que no son advertibles y tampoco es posible de resistirse ante ellas cuya duración sea regular, sin existir voluntad entre los suscribientes del contrato laboral. (pp.57-62).

Dicho antecedente de estudio es muy importante pues pone de manifiesto que, en Colombia, la misma Corte Suprema ha establecido que la pandemia por el nuevo coronavirus encaja en los supuestos de caso fortuito y fuerza mayor, justificándose la suspensión perfecta del contrato de trabajo en dicho país; no existiendo la necesidad de emisión de nueva normatividad en la medida que este criterio jurisprudencial pone fin a cualquier controversia al respecto.

El autor Laínez y Marca (2020), en su tesis de pregrado “La vulneración de los derechos de los trabajadores en el Ecuador, por las nuevas normas y las políticas emanadas desde el Ejecutivo y la legislatura con ocasión de la pandemia del COVID-19, a partir del mes de marzo del 2020”, presentada en Ecuador ante la Universidad de Guayaquil, a modo de objetivo general se fijó establecer si las novedosas políticas y normatividad expedida por el Poder Ejecutivo y Legislativo en razón a la pandemia atentan contra los derechos laborales de los empleados en Ecuador. La investigación fue de tipo documental con diversas fuentes informativas primarias utilizando los métodos investigativo, comparativo e inductivo. Entre las

conclusiones arribadas se tiene que las medidas de aislamiento debido a la pandemia han impactado en diversos rubros, entre ellos el mercado laboral donde han ocurrido despidos en masa desde marzo del año 2020, además de los subsecuentes atentados contra los derechos laborales de los empleados efectuados por los grupos de poder económico para librarse de sus obligaciones como empleadores pese a que muchos de sus trabajadores estaban próximos a alcanzar el tiempo de servicio para jubilarse; además de que la jornada de tele-trabajo suele tener una duración de horas efectivas mayor al no existir vigilancia, pese a superarse los parámetros legales y las horas extra no son retribuidas económicamente ni mucho menos cubre los gastos por servicios de telefonía, internet, electricidad u otros que ahora son asumidos por los propios empleados. No obstante, la suspensión perfecta es un instrumento alternativo para evitar el incremento de atentados contra los derechos laborales de los trabajadores. (pp. 61-62).

La importancia de éste antecedente de investigación radica en que expresa la precarización laboral que se ha agravado en Ecuador con motivo de la pandemia por COVID-19, lo que ha implicado una violación a los derechos de los trabajadores tales como despidos masivos, exceso de horas de trabajo no remuneradas sin existir supervisión alguna, máxime si los empleados son quienes cubren actualmente el pago de diversos servicios dada la realización de tele-trabajo; por lo que una medida adecuada para proteger la relación laboral es indudablemente la suspensión perfecta.

Por su parte el autor López (2020), en su artículo científico “Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid-19”, presentada en España ante la Universidad de Alcalá, analizó la realidad jurídica y laboral afrontada en la Unión Europea y especialmente en España, concluyendo que se ha detenido notablemente las actividades económicas, incrementándose la cantidad de despidos y las suspensiones temporales de los contratos laborales, cuestionándose el actual modelo financiero ajeno a la problemática ética y social vinculada al trabajo de la gente, modificándose el actual esquema de convivencia y renovándose los fundamentos del rol estatal en el bienestar de la colectividad. También se estableció que se requiere la solidaridad y el acuerdo consensuado de

los países miembros de la Unión Europea para aplicar acciones coordinadas de ayuda hacia los países con un mayor grado de afectación con motivo de la actual pandemia. En Latinoamérica, los índices de exclusión social se han agudizado por la crisis mundial sanitaria y económica surgida por el COVID-19, con graves repercusiones en los sectores más desvalidos y rezagados de la sociedad; reformulándose la participación gubernamental en mitigar los estragos, siendo urgente un acceso adecuado a los servicios de salud, justicia y equidad para la ciudadanía. En ese sentido, las políticas gubernamentales cumplen un protagonismo sin precedentes, tomándose como precedente las actividades efectuadas por la Organización Internacional del Trabajo. El otorgamiento de licencias y permisos, así como la aplicación de la suspensión de los contratos de trabajo podrían ser soluciones para conservar los puestos laborales. (pp. 52-56).

Éste antecedente de investigación es importante porque revela la realidad laboral vivenciada tanto en Europa, especialmente en España, como en América Latina como consecuencia de los estragos económicos que ha generado la pandemia del nuevo coronavirus; resultando la suspensión perfecta junto a otras opciones idóneas con la finalidad de preservar las relaciones de trabajo.

Asimismo, el autor Echeverri y Espitia (2020), en su tesis de maestría “Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia”, presentada ante la Universidad EAFIT en Colombia, fija como objetivo general que se planteó la descripción de las repercusiones surgidas de las labores reestructuradas por la pandemia del nuevo coronavirus respecto a la calidad de vida laboral que los empleados de una empresa petrolera colombiana percibían. La investigación fue cualitativa y descriptiva. Fue posible proponer, partiendo de los aspectos analizados, el ajuste de determinadas dimensiones propias de la corporación, destacando primordialmente la necesidad de compensar el vigente entorno económico, jurídico y empresarial ante los despidos en masa, la suspensión de contratos de trabajo, los subsidios gubernamentales, entre otros; además de ser urgente la superación de los desafíos que implica emplear el trabajo remoto así como el diálogo comunicativo dentro de los grupos de labores en una empresa. (pp. 60-68).



La importancia del antecedente de estudio en referencia está en que expone las adaptaciones sufridas por las empresas en Colombia ante la crisis financiera derivada de la pandemia por COVID-19, surgiendo la suspensión perfecta de labores, los subsidios del gobierno y los despidos masivos las acciones concretas más frecuentes en este contexto.

Asimismo, el autor Mazón (2020), en su tesis de pregrado “La afectación al derecho al trabajo por la terminación de la relación, aplicando la causal del caso fortuito o fuerza mayor, como consecuencia de la pandemia en la ciudad de Guaranda en el año 2020”, presentada en Ecuador ante la Universidad Estatal de Bolívar; planteó como objetivo general la realización de indagaciones jurídico-sociales respecto a las consecuencias legales de la finalización de la relación de trabajo por emplearse inadecuadamente el presupuesto de fuerza mayor o caso fortuito derivado de la pandemia por el nuevo coronavirus. El tipo de investigación fue descriptiva y analítica. Se arribó a la conclusión que, con la excusa de la pandemia, se ha puesto fin a una cantidad considerable de contratos laborales acogiendo al supuesto de fuerza mayor o caso fortuito sin haberse dado cumplimiento a un análisis interpretativo en concordancia con la normatividad ecuatoriana de ayuda humanitaria. Así pues, la utilización incorrecta de dicha causal establecida en el Código Laboral del Ecuador genera que el empleado afectado formule su respectiva demanda ante el órgano jurisdiccional competente a fin de que se paguen los montos indemnizatorios debido al despido raudo sufrido. Al respecto, se aprecia además que las autoridades ecuatorianas en materia laboral, pese al contexto de pandemia, no han brindado asesoría adecuada a empleados y entidades empleadoras respecto a la adecuada aplicación del caso fortuito o fuerza mayor como presupuesto para finiquitar un contrato laboral, por lo que el órgano legislativo del Ecuador emitió una norma de interpretación en la normatividad sobre ayuda humanitaria, aclarándose finalmente la controversia. (p. 23).

Este antecedente de estudio es importante porque pone en evidencia que en Ecuador se establece al caso fortuito y fuerza mayor como causal de despido, generándose un gran perjuicio a los trabajadores. En ese sentido, una opción viable para proteger los puestos de trabajo es indudablemente la figura de suspensión perfecta del contrato laboral.

Respecto al tema que se viene estudiando, en el ámbito nacional, citamos al autor Astohuamán (2022), en su tesis de doctorado “El Compromiso Laboral y la Suspensión Perfecta durante la Pandemia del COVID 19 en los Trabajadores de dos Empresas de la Industria de Oleaginosas de Ucayali – 2020”, presentada en Pucallpa ante la Universidad Nacional de Ucayali, fijó como objetivo general establecer el nexo entre el compromiso laboral frente a la suspensión perfecta en el contexto de pandemia respecto a los trabajadores de dos empresas industriales de oleaginosas en dicha localidad. Se concluyó que el compromiso laboral no motiva la aplicación de la suspensión perfecta de labores; siendo que, además, no existe compromiso afectivo en el contexto de suspensión perfecta por cuanto ello solo es posible mediante la presencia corpórea de empleados y/o empleadores; también, que la suspensión perfecta es ajena a la voluntad del empleador, por lo que no armoniza con el compromiso de continuidad; por otro lado, la lealtad del empleado hacia la empresa tampoco está vinculada con la aplicación de esta medida provisoria; aunado a ello, el compromiso de vigor emocional y físico tampoco ostentan conexión con la cesación del servicio prestado y la existencia de un contrato no remunerado; y finalmente, tampoco hay nexo entre el compromiso de dedicación frente a la adopción de dicha medida extraordinaria.

El presente antecedente de estudio reviste de importancia por cuanto expresa que las diversas manifestaciones del compromiso laboral – esto es, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, lealtad del empleado, compromiso de vigor emotivo y físico, y compromiso de dedicación – no tienen conexión con la utilización de la medida excepcional, provisoria y sui géneris conocida como suspensión perfecta de labores, que resultó de vital importancia durante la pandemia por COVID-19 por cuanto ello implicó la preservación de los puestos de trabajo aún sin existir prestación de servicio, ni remuneración respectiva.

Por su parte el autor Espinoza y Huilca (2022), en su tesis de pregrado “Suspensión Perfecta de Labores y Hospitalización Laboral en Trabajadores de una Empresa Privada en Carabayllo, 2020”, presentada en Lima ante la Universidad Privada TELESUP, tuvo como objetivo general la identificación del nexo existente entre suspensión perfecta en el contexto del D.U. N° 038-2020 frente a hostilidades laborales en perjuicio de empleados de una entidad corporativa limeña. concluyó

que existe una correlación elevada, directa y sustancial entre la aplicación de la suspensión perfecta, la esencia de las actividades laborales y el perjuicio económico del empleador respecto a los actos de hostilidad laboral al interior de una empresa en Carabylo. (p. 75).

Dicho antecedente investigativo es importante porque acredita que definitivamente, aunque la aplicación de la suspensión perfecta de labores permite a los empleados conservar sus puestos de trabajo, ello también es un factor que propicia el surgimiento de prácticas injustificadas de hostilidad laboral, siendo que ello dependerá también del tipo de trabajo a realizarse, así como del grado de afectación financiera que haya tenido la entidad empleadora en cuestión.

Con respecto el autor Macedo (2022), en su tesis de pregrado “El debido procedimiento en el otorgamiento de la suspensión perfecta de labores según el Decreto de Urgencia N° 038-2020, en la región Puno – 2020”, presentada en Puno ante la Universidad Nacional del Altiplano tuvo como objetivo general establecer la magnitud en que la entidad directriz preventiva y resolutive de conflictos de Puno respetó el debido proceso al otorgarse la suspensión perfecta a empleados del régimen laboral 728 del rubro privado. Se concluyó que conforme a la legislación peruana existe un mecanismo para adoptar la figura de suspensión perfecta de labores en el contexto de emergencia de salubridad; no obstante, en la práctica, se empleó sistemáticamente aprobándose 6 de 10 pedidos sin mediar formas alternas anteriores a dicha acción mientras que 1 de 10 solicitudes se autorizaron por silencio administrativo positivo, esto es, sin mediar pronunciamiento expreso de la autoridad respectiva. Adicionalmente se tuvo que la sede regional de SUNAFIL en Puno no corroboró la realidad sobre la aplicación de medidas alternativas previas a la suspensión perfecta debido a que las entidades empleadoras no enviaron la data requerida para demostrar la realización de medidas requeridas sobre el uso de al menos una de dichas medidas; y además, debido a que ninguna de las versiones del protocolo de fiscalización remota mediante el uso de tecnologías de la información ostentaron viabilidad para la identificación de la realidad vivenciada por los empleados a quienes se les aplicó la medida de suspensión perfecta dado que ello solo puede ser identificado mediante inspecciones in situ en virtud del principio de primacía de la realidad propio del Derecho laboral. (pp. 121-122).

Éste antecedente de estudio resulta de vital importancia en la medida que hizo posible identificar que no hubo observancia al debido procedimiento en el contexto de emergencia de salubridad durante el otorgamiento de la medida de suspensión perfecta por parte de la autoridad laboral administrativa correspondiente pues su utilización fue sistemática y además, la fiscalización laboral remota resultó infructuosa dado que sólo actos inspectores en el lugar de los hechos hubieran permitido la corroboración plena de la realidad que afrontaron los trabajadores con suspensión perfecta de labores.

En ese sentido los autores Curo y Jara (2022) en su tesis de pregrado “Factibilidad de la suspensión perfecta de labores durante la pandemia COVID-19”, presentada en Lima ante la Universidad César Vallejo, tuvieron como objetivo general el establecimiento de la viabilidad de la medida de suspensión perfecta de labores en el contexto de la pandemia del nuevo coronavirus. Se arribó como conclusiones que la figura de suspensión perfecta de labores es viable como institución normativa extraordinaria para la perduración del vínculo laboral sacrificándose el pago remunerativo partiendo de una situación no generada por la entidad empleadora, que corresponde a la crisis económica derivada de la pandemia por el nuevo coronavirus. En ese sentido, tanto trabajadores como empleadores fueron involucrados en las decisiones expedidas por la autoridad administrativa laboral respecto a la adopción de la suspensión perfecta, traducido en mejores condiciones económicas que implicó la no cancelación remunerativa y de beneficios sociales por parte del empleador, junto a la abstención de los servicios brindados por el empleado. Hubo acuerdo mutuo y consenso en suspender la obligación remunerativa de dar, así como la obligación fáctica de prestar servicios; se corroboró que no existió afectación a las prerrogativas básicas previstas en el texto constitucional nacional. La duración de la suspensión perfecta de labores atiende a los presupuestos de caso fortuito o ante fuerza mayor, con una extensión de 90 días y ante medida extraordinaria, que se subsume en la situación de crisis de salubridad y financiera derivada de la pandemia por COVID-19 conforme al Decreto Supremo 011-2020, por lo que prorrogó 30 días después de culminada la duración de la emergencia sanitaria en el Perú. (p. 21).

En éste antecedente de investigación, la importancia radica en que se reconoció la viabilidad de la aplicación de la medida de suspensión perfecta debido a que representa una mejora sustancial en las condiciones económicas del empleador dado que se detiene su obligación del pago remunerativo así como de la cancelación de beneficios sociales, con la consiguiente paralización de la prestación de servicios proveniente del empleado; todo ello para garantizar la prolongación del vínculo laboral.

Con respecto el autor Zeballos (2023), en su tesis de maestría “El derecho a la motivación en las resoluciones que disponen la suspensión perfecta de labores en tiempos de pandemia, Lima, año 2020”, presentada en Arequipa ante la Universidad Católica de Santa María; tuvo como objetivo general la indagación de la debida motivación de resoluciones administrativas expedidas por la entidad directiva regional difusora de trabajo en Lima Metropolitana y también el perjuicio de la suspensión perfecta de labores por la situación de pandemia. Se concluyó que, conforme a las resoluciones administrativas analizadas respecto a la autorización, rechazo e impugnación de la medida de suspensión perfecta por pandemia, que existe una motivación carente de sustentos fácticos debido a que, aunque se haga mención a la existencia del informe de resultados obtenido de la inspección laboral dado que dicho elemento no es considerado al momento de construirse los fundamentos argumentativos de las decisiones en cuestión. En el contenido de las resoluciones, la autoridad administrativa se limitó a enunciar la normatividad laboral en materia administrativa sobre el estado de emergencia sanitaria sin una adecuación de los hechos de cada caso en concreto y su nexos con dicha normatividad; siendo que al no existir razonamientos lógico-analíticos que permita la contrastación fáctica frente a la normatividad y los elementos de probanza es que existe en ese sentido motivación insuficiente. Adicionalmente, se identificó semejanza en la argumentación empleada tanto para las resoluciones de autorización como de rechazo de los pedidos de suspensión perfecta de labores, por lo que en efecto se emplea una plantilla única, sin diferenciación para cada caso en particular, situación que reduce sustancialmente la calidad de fundamentación empleada. También, se tuvo que la autoridad administrativa en primera instancia no indagó las circunstancias únicas de cada caso, ni se hizo referencia a los motivos

puntuales de cada evento que impulsaron a la admisión o desaprobación del pedido planteado por la entidad empleadora, siendo ello un vicio de nulidad que evidencia la grave contravención a los derechos de los empleados y empleadores de conocer los razonamientos de que el pedido en cuestión. Finalmente, se tuvo que existió falta de motivación o motivación insuficiente en las decisiones de la autoridad administrativa laboral al omitirse la corroboración de los presupuestos contenidos en la normatividad respectiva por cuanto no se indagó sobre la inviabilidad de la modalidad laboral remota, el uso de licencias con goce de haberes, tampoco se estableció que hubo perjuicio financiero, menos se corroboró la recepción de subsidio para el pago en planilla, no se precisó si hubo suspensión total o parcial de actividades y si los empleados involucrados realmente fueron suspendido, entre otras cuestiones.

Dicho antecedente de estudio es importante porque quedó de manifiesto las serias deficiencias incurridas por parte de la autoridad administrativa laboral de Lima Metropolitana respecto a la emisión de decisiones de autorización, rechazo e impugnación de la medida de suspensión perfecta; más aún si dichas resoluciones administrativas incurren en falta de motivación o motivación insuficiente, lo que se traduce en severas afectaciones a los derechos de los trabajadores así como de las entidades empleadoras.

En el ámbito local, citamos a Flores (2022), en su tesis de pregrado “Criterios dentro del procedimiento especial de la suspensión perfecta de labores en las MYPES en un estado de emergencia en el Perú”, presentada en Chiclayo ante la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, fijó como objetivo general el planteamiento de criterios para un procedimiento especial de suspensión perfecta en micro y pequeñas empresas durante el contexto de estado de emergencia. Se propuso la existencia de los siguientes criterios en el procedimiento especial de suspensión perfecta, esto es, que sólo cuando las actividades comerciales estén paralizadas se podrá solicitar dicha medida, no procederá silencio administrativo positivo por ser un potencial factor de perjuicio a los derechos del empleado e intereses del empleador siendo que la decisión de rechazo debe ostentar debida motivación, para su aplicación se considera a quienes tienen más antigüedad en el centro laboral, con un máximo de cinco años a menos, si en el grupo de trabajadores más

recientes existen adultos mayores, se les incluye junto a aquellos más antiguos conforme a su contexto extraordinario gestionándose un subsidio que los beneficie y se proscribe toda acción de esquirolaje o concurrencia al centro laboral aún cuando se autorizó el uso de la suspensión perfecta de labores, su utilización se extiende hasta la culminación del estado de emergencia o cuando el rubro comercial de dicha MYPE sea reactivado, pudiéndose solicitar por el empleador y ante su inacción será facultad de los empleados, se otorga el plazo de 15 días para que el empleador impugne la resolución de rechazo del pedido y finalmente, los programas financieros no impiden aplicar la suspensión perfecta. (pp. 40-41).

El presente antecedente investigativo resulta de gran importancia porque con los criterios planteados, la suspensión perfecta funciona como medida extraordinaria que conserva incólume el nexo laboral entre los agentes involucrados ante eventualidades que surjan. Así pues, se ejercería el principio tuitivo o protector propio del Derecho del Trabajo para impedirse la desvinculación laboral del empleado, junto al principio de continuidad, que garantiza la conservación de la relación laboral durante el tiempo, trayendo consigo estabilidad laboral.

En ese sentido los autores Castillo y Núñez (2023), en su tesis de pregrado “La interpretación constitucional de los derechos laborales en la suspensión perfecta de labores frente al estado de emergencia sanitaria Covid -19 - región Lambayeque”, presentado en Pimentel ante la Universidad Señor de Sipán, tuvo como objetivo general establecer la interpretación constitucional adecuada para tutelar las prerrogativas laborales del empleado ante la suspensión perfecta de labores en el contexto del Estado de emergencia de salubridad por pandemia. Se concluyó que en base a la teoría garantista de derechos conforme al ordenamiento normativo nacional, 7 de 10 participantes exigieron medidas alternas, con menor lesividad previo a la suspensión perfecta para la salvaguarda de los derechos laborales de los empleados en continuidad de trabajo conforme a una apropiada interpretación del texto constitucional peruano; además, que 4 de 10 participantes indicó que la autoridad laboral administrativa debe ejercer acciones más activas en salvaguardar las prerrogativas de los empleados; también, que 5 de 10 participantes indicó acerca de priorizar el bienestar de los empleados y formas alternas con mayores beneficios para el empleador; y para finalizar, que existen

notables falencias en la normatividad actual y la ausente interpretación constitucional de los operadores del Derecho respecto al estado de emergencia por salubridad desprotegiéndose al empleado por ausencia del uso de la hermenéutica y el garantismo constitucional.

Dicho antecedente de estudio tiene gran importancia por cuanto demuestra que para una apropiada armonización entre la Constitución y la legislación laboral vigente sobre la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el Perú respecto al contexto de emergencia por salubridad resulta de suma urgencia el planteamiento de una apropiada interpretación constitucional valiéndose del garantismo y la hermenéutica, para su apropiado uso, sin arbitrariedades.

Asimismo el autor Guevara (2020), en su tesis de pregrado “Modificatoria del artículo 12° del Decreto Legislativo 728 para incorporar la licencia por matrimonio para el trabajador del régimen laboral privado”, presentada en Pimentel ante la Universidad Señor de Sipán; tuvo como objetivo general la proposición de la modificatoria del artículo 12° del Decreto Legislativo 728 para incorporar la licencia por matrimonio para el trabajador del régimen laboral privado. Los sujetos de estudio fueron 159 jueces y abogados especialistas en Derecho laboral. Los instrumentos utilizados fueron la entrevista y la encuesta. Se concluyó que indudablemente existe la necesidad, importancia y urgencia de modificar tal norma jurídica para ampliarse las causas de suspensión del contrato laboral – que conforme a ley, pueden ser suspensión perfecta o imperfecta – con la finalidad de incorporarse la licencia laboral por matrimonio del empleado del régimen privado; buscándose la promoción y fortalecimiento del desarrollo familiar peruano, así como superar las brechas de discriminación y desigualdad laboral entre trabajadores de los regímenes privado y público. (p. 83).

La importancia del presente antecedente de investigación está en que se formula que se amplíen las causales de suspensión del contrato de trabajo en la legislación laboral peruana.



Por su parte el autor Arroyo (2022), en su tesis de pregrado “Los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta y la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo”, presentada en Lambayeque ante la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, formuló como objetivo general fijar si la normatividad laboral sobre suspensión perfecta desnaturaliza la esencia del derecho laboral peruano. Entre las conclusiones más destacadas se tiene que los decretos de urgencia en cuestión son normatividad no propicia dado que resultan insuficientes para salvaguardar las prerrogativas del empleado, desnaturalizándose la esencia del derecho laboral al vulnerarse el derecho de permanencia en el trabajo; además, que al aplicarse dicha medida provisoria se evidencian sendas deficiencias con relación a los actos de supervisión y control dado que no existe delimitación que garantice los derechos de los empleados y no existen reglas puntuales y claras que detalles los actos a efectuarse por parte de las entidades empleadoras para prevenir el aumento de la pobreza en el Perú ante el uso indiscriminado de la suspensión perfecta; también, que el uso de suspensión perfecta ha traído consecuencias negativas al incrementarse las tasas de desempleo en Chiclayo; ello debido a que se altera el equilibrio entre los sujetos intervinientes en el vínculo laboral más aún por la situación desventajosa del empleado, que justifica la existencia de garantías mínimas previstas en el texto constitucional y legislación especializada; finalmente, se requiere la incorporación de medidas más propicias en reemplazo de la suspensión perfecta para que el Estado cumpla su rol garante de proteger al trabajador frente a las desigualdades fácticas que existen. (pp. 91-93).

El presente antecedente de estudio posee notable importancia debido a que queda establecido que los decretos de urgencia sobre suspensión perfecta de labores se constituyen en legislación inadecuada por no bastar para dar protección a los derechos laborales de los trabajadores, por lo que se demuestra la desnaturalización de la esencia del derecho del trabajo al atentarse contra una prerrogativa elemental conocida como permanencia en el trabajo.

Asimismo el autor Torres (2019), en su tesis de pregrado “Derecho de resistencia a las órdenes empresariales arbitrarias” presentado en Chiclayo ante la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; tuvo como objetivo general formular la normativización jurídica del derecho a resistirse frente a la orden arbitraria empresarial en el ordenamiento peruano sobre Derecho del trabajo. Se concluye que entre las diversas facultades que la legislación reconoce al empleador es el poder sancionador que puede aplicar ante indisciplinas del empleado, pudiéndose emplear inclusive diversas formas de suspensión y, de ser el caso, la desvinculación o disolución del contrato de trabajo mediante el despido; siempre que la causal se encuentre prevista por las normas laborales. No obstante, también se arriba a la conclusión que, ante decisiones vejatorias y arbitrarias aplicadas por el empleador, al trabajador le asiste el derecho a resistirse e incumplir tales órdenes en defensa de su dignidad humana. (p. 80).

Dicho antecedente de estudio reviste de vital importancia por cuanto la suspensión es una de las formas que el empleador puede ejercer la facultad sancionadora sobre sus trabajadores; sin embargo, el empleado tiene derecho a resistirse contra las decisiones corporativas abusivas y vulneradoras de los derechos laborales.

**La hipótesis de la investigación es:** Cuáles son los efectos jurídicos de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el vínculo laboral de trabajadores de la empresa privada Konecta 2 Norte S.A.C. de Chiclayo.

**La hipótesis de la investigación es:** Si se aplica de manera idónea la suspensión perfecta de labores; entonces se protegerá el vínculo laboral de los trabajadores de la empresa privada en Chiclayo.

**El objetivo general de la investigación es:** Determinar los efectos jurídicos de la aplicación de la suspensión perfecta en trabajadores de la empresa privada “Konecta 2 Norte S.A.C.” de Chiclayo.

### **Los objetivos específicos de la investigación son:**

Los objetivos específicos fijados para el presente proyecto de investigación son:

Analizar jurídicamente los alcances de la suspensión perfecta de labores.

Explicar la aplicación de la suspensión perfecta de labores en trabajadores de la empresa privada “Konecta 2 Norte S.A.C.” de Chiclayo.

Elaborar la propuesta de aplicación idónea de la suspensión perfecta de labores en trabajadores de la empresa privada “Konecta 2 Norte S.A.C.” de Chiclayo.

**Las Teorías relacionadas al tema son:** En este aspecto, resulta correspondiente el desarrollo de los aspectos teóricos que sustentan la presente investigación.

### **Precedentes históricos de la suspensión del contrato de trabajo.**

Monsalve (2019) refiere que, durante su vida republicana, Perú ha tenido doce textos constitucionales. Sin embargo, precisa que han existido al menos tres constituciones trascendentales para el Derecho laboral peruano: El texto constitucional de 1828 sentó las bases para el incipiente laboralismo nacional durante más de un siglo. Por su gran duración y la trascendencia de su contenido, las constituciones de 1860 y 1828 también han efectuado un rol crucial en la evolución de los derechos laborales. Siguiendo el lineamiento antes expuesto, existen dos facetas generales que explican el desarrollo de la suspensión perfecta e imperfecta del contrato de trabajo en el Perú:

**Nacimiento de la República del Perú:** El primer texto constitucional nacional fue la Constitución de 1823, promulgada luego de la independencia peruana, donde se hizo referencia somera al derecho del trabajo, conforme al enfoque de libertad de ese entonces; consagrándose la abolición de la esclavitud, gran hito del Derecho laboral que trajo consigo el posterior reconocimiento de derechos a favor de los trabajadores. El texto constitucional del 1826 continuó con ese esquema, efectuado breve alusión al acceso al trabajo, que en la práctica favorecía a un sector limitado. Las Constituciones de 1834 y 1839 tampoco introdujo innovaciones en materia de Derecho laboral. La Constitución de 1856 refería que el acceso al empleo no era

propiedad o herencia de alguno, estableciendo también la libertad de trabajo. En los textos constitucionales de 1860 y 1967, existe una mínima regulación laboral, por cuanto el único límite era que el trabajo no se oponga a la moral, seguridad o salud pública. Durante éste primer periodo, la regulación laboral se desarrolló primordialmente en diversas normas jurídicas infra constitucionales. Los asuntos laborales no tenían relevancia en las Constituciones por cuanto a inicios del siglo XIX recién surgieron los primeros grupos industriales en Perú gracias al afianzamiento de comerciantes, terratenientes y dinamización de la inversión extranjera; trayendo consigo la extracción minera y producción agrícola industrializada, así como la instauración de los primeros ferrocarriles.

**Consolidación y desarrollo de la República del Perú:** Desde inicios del siglo XX hasta la actualidad, Perú ha pasado por diversos acontecimientos que han permitido el afianzamiento y crecimiento del país. Entre tales sucesos, se tiene al surgimiento de los primeros sindicatos, elementalmente del rubro textil, producto de varias manifestaciones y la primera huelga nacional ocurrida en 1911; lo que generó que, en 1913, se reconociera el derecho a la huelga, estableciéndose mecanismos de resolución de problemas laborales. Uno de las consecuencias jurídicas de la Primera Guerra Mundial en Perú fue la promulgación en 1918, de la Ley N° 2760 que consagró que las pensiones y remuneraciones de empleados públicos y obreros son inembargables, excepto en casos de deuda alimenticia; la Ley N° 2851 que fijo las reglas de protección en el trabajo en beneficio de menores de edad y mujeres tal como la licencia por maternidad, una forma de suspensión laboral imperfecta; la Ley N° 3010, que estableció el descanso durante feriados y domingos e incluso, la Ley N° 3019, que fijó la obligación de brindar habitaciones a obreros y su familia en caso que el local industrial se ubicase a más de un kilómetro de los centros poblados cercanos. Desde el 23 de diciembre de 1918, empleados de la industria textil hicieron huelgas que paralizaron actividades en Lima y Callao, trayendo consigo la aprobación de una norma en 1919, que fijó una jornada laboral máxima de ocho horas al día. En el texto constitucional de 1920, se reconocieron ciertos derechos laborales que fueron desarrollados a profundidad en la legislación de rango infra constitucional, bajo el nombre de garantías sociales; donde se confirió mayores facultades estatales para regular la estructuración y seguridad

laboral industrial, así como lo concerniente a la salud, vida e higiene en los centros de trabajo; además, se fijó la obligatoriedad de la indemnización por accidentes laborales. En el artículo 158° de la Constitución de 1928, se consagró el principio de igualdad de oportunidades y real acceso al trabajo para todos. Posteriormente, en la Constitución de 1933, se mantuvieron y fueron fortalecidas las diversas normas en materia laboral, incorporándose entre otras cosas, la prohibición de toda cláusula contractual que obstaculice el ejercicio de derechos civiles a los trabajadores, así como el régimen de participaciones para empleados en el beneficio obtenido por entidades empresariales. En las siguientes décadas, se regularon una serie de licencias y permisos laborales que actualmente se conocen como formas imperfectas de suspensión del contrato de trabajo. En 1979, se promulgó un nuevo texto constitucional que hasta la fecha es considerada como la Constitución que brindó la máxima protección jurídica a los trabajadores con disposiciones tales como el resguardo constitucional de la remuneración y el derecho a la remuneración mínima vital, estableciéndose la preferencia del pago de beneficios sociales y remuneraciones laborales ante cualquier otra obligación que tenga pendiente el empleador. Para finalizar, la Constitución de 1993 siguió el lineamiento del texto precedente, aunque con un nivel de resguardo legal menor y reconociéndose a nivel legal, diferentes formas de suspensión del contrato laboral.

**Suspensión del contrato de trabajo:** Es una institución jurídica que asegura la preservación del contrato de trabajo frente a acontecimientos que obstaculizan el habitual desarrollo y acatamiento de las obligaciones laborales. Implica la cesación del otorgamiento de servicios a favor del empleador, con o sin el abono del monto remuneratorio respectivo según sea el caso, asegurándose la continuidad del vínculo laboral en virtud a ser una medida excepcional, temporal, pudiendo ser generada por acto unilateral o por acuerdo de las partes. (Monsalve, 2019).

Conforme a las disposiciones normativas contenidas en los artículos 11° y 12° la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Legislativo N° 72835, en el Perú existen dos formas de suspensión del contrato de trabajo:

**Suspensión perfecta de labores:** Cesación temporal de la obligación de prestación de servicios concerniente al trabajador y cese transitorio del pago de

remuneraciones, obligación del empleador; sin desaparición del vínculo laboral. En breves palabras, cesan por un lapso determinado, todas las obligaciones del contrato de trabajo sin extinguirse la relación laboral. Nace de acto unilateral efectuado ante la autoridad administrativa laboral, trámite realizado por el empleador frente a contingencias temporales.

**Suspensión imperfecta de labores:** Inexistencia de contraprestación efectiva de trabajo por parte del empleado, persistiendo el deber de pago de remuneraciones por parte del empleador; con continuidad del vínculo laboral. Surge de acto bilateral realizado entre las partes de la relación de trabajo en virtud a ciertos derechos laborales reconocidos por la legislación, que en este caso son las licencias y permisos de trabajo. Sólo una de las partes de la relación laboral da cumplimiento a sus obligaciones. La omisión del pago de remuneración en caso de suspensión imperfecta, resulta ser un acto inconstitucional; más aún si se tiene en consideración que el artículo 23° de la Constitución consagra a las diversas formas de trabajo como elemento de atención preferente por parte del Estado peruano.

**Suspensión perfecta de labores:** Entiéndase por suspensión perfecta de labores a la cesación temporal, sin llegarse a la extinción del vínculo laboral, de los deberes recíprocos existentes tales como la prestación de servicios por parte del trabajador, así como el desembolso de la correspondiente remuneración por parte del empleador; comprendido en el lenguaje coloquial como licencia de trabajo sin goce de haberes. (Diario Gestión, 2020).

Acorde al Portal Jurídico LP (2020), se precisan las características más elementales de la suspensión perfecta de labores:

**Cesación de deberes:** Uno de los aspectos más particulares de esta figura jurídica en el derecho laboral peruano es que implica tanto el cese de prestación de servicios brindados por el trabajador como el cese de la remuneración correspondiente dada por el empleador. En otras palabras, no se realizan labores efectivas en el centro de trabajo, por lo que tampoco se realiza el pago salarial respectivo. Por tal motivo, ha sido denominada coloquialmente como “licencia sin goce de haber”.

**Temporal:** Otro de los elementos característicos de la suspensión perfecta de labores es su temporalidad. A diferencia de la extinción del contrato laboral, medida definitiva, la suspensión perfecta resulta ser una acción eventual tomada por el empleador. Conforme a lo expuesto, es una medida laboral unilateral de carácter transitorio y de duración limitada.

**Extraordinaria:** Tal medida resulta aplicable únicamente ante situaciones excepcionales en virtud de la naturaleza de las actividades laborales desarrolladas o ante la afectación económica considerable que se encuentre pasando la entidad empleadora; siempre que no pueda aplicarse acciones menos severas tales como licencias o permisos.

La suspensión perfecta temporal del trabajador regulada en el artículo 15 del Decreto Legislativo 728 del Decreto Supremo N° 003-97-TR TUO, en este contexto de la crisis sanitaria nacional, este artículo está siendo utilizado por algunas empresas sin tener en consideración sus posibles consecuencias ya que ello puede significar económicamente mayores gastos a futuro, que es lo que se pretende evitar en la actualidad.

**Suspensión perfecta en el derecho comparado:** Con respecto a la situación laboral y las medidas gubernamentales adoptadas en Chile con motivo de la pandemia por COVID-19, el Medio de Difusión Duplos (2020) refiere que en concordancia con la Ley N° 21.227 – norma jurídica chilena que establece las herramientas legales ante las repercusiones financieras por ésta nueva enfermedad viral – es posible aplicarse la suspensión de contratos laborales en áreas con cuarentena o limitaciones de tránsito o atención, además de los acuerdos de disminución de jornadas e incluso acuerdos de suspensión total de la jornada de trabajo. Ésta última medida resulta aplicable a todo empleador cuyas actividades económicas han sido repercutidas de manera parcial o total por la actual pandemia, no habiendo requisitos legales exigibles a las corporaciones para su utilización, a distinción de los acuerdos de disminución de jornadas parciales. Los pactos de suspensión total de la jornada de trabajo necesitan la existencia de un acuerdo de voluntad por parte del empleador como del trabajador u organización sindical a la que el empleado pertenezca. Tales pactos se encuentran sujetos a fiscalización

posterior, por lo que en caso de irregularidades se procederá a aplicarse multas y – de ser el caso – investigarse la posible responsabilidad penal del empleador.

Sobre la actual realidad laboral, así como las acciones gubernamentales aplicadas en Argentina frente a la pandemia por COVID-19, CNN En Español. (2020) afirma que el Gobierno argentino emitió el 31 de marzo del 2020 un decreto donde se prohíben por sesenta días, los despidos y suspensiones laborales injustificados, así como aquellos que se encuentren fundados en fuerza mayor, ausencia o reducción de trabajo. Por ende, aquellas desvinculaciones laborales efectuadas en contravención de esa norma jurídica no producen efectos legales, por lo que los vínculos laborales y las condiciones en que se desarrollan se mantienen en vigencia. Ésta fue una de las medidas tomadas, junto a la suspensión de clases, las fronteras cerradas y la prohibición de trabajo a las personas con más de sesenta años.

**Vínculo laboral:**Entiéndase por vínculo laboral a la relación jurídica nacida en cumplimiento a un contrato de trabajo suscrito entre empleador y trabajador, donde se establece un monto remuneratorio a favor del empleado por la prestación de servicios que éste brinda al poner a disposición su fuerza laboral subordinándose al empleador. (Ayala, 2018).

Conforme al Decreto Supremo N.º 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, publicado el 27 de marzo de 1997 en el Diario Oficial El Peruano; el vínculo laboral solo termina al cumplirse con alguna de las causales de extinción del contrato de trabajo. Por otro lado, el vínculo laboral subsiste ante alguno de los supuestos de suspensión perfecta o imperfecta de labores.

Sus principales características son las siguientes:

**Relación jurídica:** El vínculo laboral es una relación jurídica donde existe un sujeto activo o empleador, sujeto pasivo o trabajador, así como un objeto de la relación laboral, que es contratar fuerza laboral subordinada a cambio de un monto económico remuneratorio.



**Vínculo de atribución:** El origen del vínculo laboral es un contrato de trabajo, que puede tratarse de un contrato laboral indeterminado o de un contrato laboral a plazo determinado, según sea el caso.

**Régimen laboral privado:** El régimen privado de trabajo tiene regulación en el Decreto Supremo N.º 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En esa norma legal se consagran tanto derechos como beneficios generales y deberes aplicables a la totalidad de trabajadores del ámbito privado en el Perú. Sin embargo, frente a determinados factores, tal norma jurídica también regula condiciones y derechos diferenciados en atención al sector económico donde se desenvuelve la entidad privada, número de empleados u ocupación conforme sea pertinente.

La Agencia de Promoción de la Inversión Privada ProInversión Perú (2016) precisa lo siguiente:

**Reglas generales de trabajo:** La jornada laboral es de ocho horas al día o cuarenta y ocho horas semanales como límite máximo. Las horas extraordinarias de labores son pagadas con una cuantía a fijarse, aunque las dos primeras horas no tendrán un valor inferior al 25% por hora en base a la remuneración mensual del empleado. El turno nocturno se desarrolla entre las diez de la noche y las seis de la mañana, remunerándose por dicho turno a los trabajadores un recargo del 35% de su paga mensual mínimamente. Existe periodo de prueba de tres meses para todas las modalidades de contratación laboral, no existiendo derecho a indemnizar ante despido arbitrario durante ese lapso; pudiendo extenderse el plazo a seis meses en caso de trabajadores cualificados o en puestos de confianza e incluso, doce meses en caso de personal directivo.

**Principales beneficios laborales:** Existe derecho a disfrute de vacaciones anuales remuneradas de treinta días calendario de duración por año completo de servicios prestados, pagándose durante las vacaciones el mismo monto mensual del trabajador. También hay derecho a percibir dos gratificaciones anuales, por fiestas patrias en julio y por navidad en diciembre, cuyo valor equivale a la remuneración mensual percibida por el trabajador al momento de pagarse tal gratificación. También existe el derecho a contar con seguro social de salud, monto

por asignación familiar, distribución de participaciones, compensación por tiempo de servicios y afiliación a un sistema de pensiones a elección del trabajador.

### **Análisis del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.**

Respecto al Decreto Supremo N° 003-97-TR (Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral), se tiene que fue aprobado el 21 de marzo de 1997 y suscrito por el presidente de la República de ese entonces, así como por el titular del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, habiéndose publicado en el Diario Oficial El Peruano con fecha 27 de marzo de 1997. Consta del correspondiente Título Preliminar, así como de siete Títulos con sus respectivos Capítulos; contando con un articulado total de 112° artículos junto a seis disposiciones complementarias, transitorias y derogatorias.

Es la norma jurídica por excelencia, más importante del régimen laboral privado en el Perú, solo siendo superada por la Constitución; y se encarga de sistematizar los diversos aspectos normativos contenidos en el Decreto Legislativo N° 728.

Tiene un rango tan amplio y específico al establecer los principios elementales de este régimen laboral, indicándose además cuál es el ámbito de utilización y alcance de tal decreto supremo. Se establecen también los aspectos genéricos, ámbito del periodo de prueba y otras figuras tales como la suspensión imperfecta y perfecta, así como las causales que ponen fin al contrato de trabajo, además de precisar los derechos que le asisten a todo empleado y los escenarios especiales e incluso, lo concerniente a las causales objetivas que extinguen la relación laboral.

Por otro lado, en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se regulan también el ámbito de alcance de los contratos laborales modales, indicándose sus diversos tipos: Contratos de esencia accidental o temporal, para servicio u obra. En adición a ello, se prevén además los requerimientos formales para que todo contrato de trabajo posea validez, las disposiciones normativas aplicables a todo contrato de trabajo, las causales de su desnaturalización, así como los derechos laborales reconocidos en el Perú y otras formas contractuales de naturaleza modal.

La productividad en el trabajo y las respectivas capacitaciones son otros aspectos especialmente regulados en este decreto supremo, caracterizando la eficiencia de los trabajadores del régimen laboral privado. La modalidad de trabajo a domicilio e incluso las coordinaciones que debe efectuar el Ministerio de Trabajo con las entidades empresariales informales de las ciudades con la finalidad de mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores, así como sus indicadores de competitividad. Análisis de la suspensión perfecta del contrato de trabajo según los artículos 11°, 12° y 15° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Conforme al artículo 11° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se prevé la suspensión perfecta del contrato laboral ante la cesación de la contraprestación de brindar servicios, así como el detenimiento del pago de las cantidades remunerativas correspondientes, sin generarse la extinción del vínculo de trabajo. También se establecen formas imperfectas en caso se continúe pagando las remuneraciones pese a que el trabajador no realice labores efectivas; siendo ésta última modalidad mucho más común, manifestándose como licencias, en caso no se efectúe la prestación de servicios por una o más jornadas de trabajo, o permisos, en el supuesto que no se efectivicen labores por un periodo inferior a la jornada de ocho horas diarias.

En el artículo 12° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se prevén las causales para suspender el contrato laboral, destacando la invalidez temporal, accidentes o patologías corroboradas, descanso pre-natal y post-natal por maternidad, el periodo de vacaciones, así como otras licencias y permisos (como licencia para efectuar labores cívicas o servicio militar obligatorio, para desempeñar cargos de naturaleza sindical, entre otros), además de las sanciones disciplinarias, la aplicación del derecho a la huelga, el supuesto en que el empleado se encuentre detenido (excepto cuando se trate de pena privativa de libertad), inhabilitación de tres meses o menos, así sea de índole judicial o administrativa, la fuerza mayor y el caso fortuito. No obstante, este listado tiene la naturaleza de *numerus apertus* por cuanto en el literal II) del artículo 12° de este decreto supremo se consagran otras causas para la suspensión del contrato de trabajo, siempre que se hayan precisado expresamente en alguna norma jurídica. Ya que cada causal

prevista tiene su propia naturaleza legal y alcances, se hace una remisión a dicha normatividad en concordancia con el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; planteándose una interpretación sistemática y armoniosa del Derecho laboral.

Finalmente, en el artículo 15° del mencionado Texto Único Ordenado se efectúa la aclaración que solo el caso fortuito y la fuerza mayor dan origen a la suspensión perfecta del contrato hasta por noventa días – sin requerirse previamente autorización – debiendo informar el empleador inmediatamente a la autoridad administrativa de trabajo sobre la aplicación de tal medida excepcional y temporal. Ello se desprende en vista que, en caso le sea posible al empleador brindar periodos vacacionales anticipados o vencidos u otras acciones menos severas y gravosas para los trabajadores, deberá priorizar su aplicación; por lo que únicamente cuando no se pueda utilizar ninguna otra medida, se aplicará suspensión perfecta. Finalmente, se establece la obligación de la autoridad administrativa laboral de efectuar actos de inspección dentro de los seis días siguientes a tal comunicación, con la finalidad de verificar si existe tal contexto de caso fortuito y si procede dicha medida; incurriéndose en responsabilidad de no cumplirse ello. En el caso que no proceda la suspensión perfecta de labores, se procederá a ordenarse la continuidad inmediata de las contraprestaciones recíprocas: Esto es, por un lado, que el trabajador brinde servicios respectivos en su centro de trabajo y desde la otra perspectiva, que el empleador proceda a pagar oportunamente las remuneraciones que corresponden.

## **Análisis jurisprudencial.**

*Con respecto al Análisis a la sentencia Del Tribunal Constitucional (EXP N° 02846-2015-PA/TC)- PASCO:*

La siguiente sentencia es del recurso de agravio constitucional interpuesto por Don Juan Manuel Sotelo Antezana contra la sentencia de fojas 439, de fecha 7 de enero del 2015, expedida por la Sala Mixta de la Corte Suprema de Justicia de Pasco, que declaro fundada la excepción de incompetencia por razón de la materia.

Que con fecha 13 de agosto del 2013 y mediante escrito subsanatorio de fecha 20 de agosto del 2013, el recurrente interpone demanda de amparo contra la empresa Administradora Cerro S.A.C, con el objeto de que se declare nula la carta fecha 15 de mayo de 2013 y en consecuencia se disponga reponerlo en el puesto laboral de obrero electricista la cual venía desempeñando tercera que venía desempeñando, más el pago de costas y los costos del proceso, manifiesta haber trabajado desde el año 2017 hasta el 15 de mayo de 2013 fecha en la cual al demandante se le envía una carta notarial informándole de que se suspendería su relación laboral de manera perfecta la cual la empresa le impidió el ingreso a su puesto de trabajo.

La empresa en defensa hace referencia a una paralización parcial o temporal por causa fortuita y de fuerza mayor, el demandante afirma que no es cierto dicha pretensión dada, lo cual manifiesta el recurrente de que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo al debido proceso, a la dignidad del trabajador y a no ser despedido arbitrariamente bajo supuestos no aprobados.

La presente demanda tiene por objeto que se declare nula la carta de fecha 15 de mayo de 2013 y que en consecuencia se disponga la reposición del demandante al puesto laboral de obrero electricista 3era que venía desempeñando o en otro de igual o similar categoría, más el pago de las costas y los costos de proceso. Se alega la vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo al debido proceso, a la dignidad del trabajador y a no ser despedido arbitrariamente bajo supuestos nada probados.

De acuerdo a la procedencia de la demanda la línea jurisprudencial de este Tribunal respecto a las demandas de amparo relativas en materia laboral individual privada, corresponde evaluar si se ha violado el derecho al trabajo del demandante.

Finalmente, el Tribunal Constitucional resolvió declarar infundadas las excepciones de incompetencia por razón de la materia, falta de legitimidad para obrar del demandante y caducidad; declarar fundada la demanda pues se ha producido la violación del derecho al trabajo del demandante; y ordenar a la Empresa Administradora Cerro S.A.C que reponga a don Juan Manuel Sotelo Antezana como trabajador a plazo indeterminado, en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos.

## **SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

**EXP. N.O I0693-2006-PA/TC**

**PIURA**

**MARÍA MABEL MACALUPU ALDANA**

La siguiente sentencia es sobre asunto de Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña María Mabel Macalupu Aldana contra la resolución de la Segunda Sala Especializada en lo Civil de la Corte Superior de Piura de fecha 20 de noviembre de 2006, que declaró improcedente la demanda de autos.

### **ANTECEDENTES.**

Que con fecha 2 de agosto de 2006, la recurrente interpone demanda de amparo contra la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (CBSSP), solicitando se deje sin efecto la Carta Notarial N° 524-2006 de fecha 30 de junio de 2006, por la cual se dio por extinguido su contrato laboral y se le reponga en su centro de trabajo del cual fue despedido sin causa alguna que aduce la vulneración de su derecho constitucional al trabajo al habersele impedido ingresar a su centro de labores, manifestando ser víctima de un despido incausado, toda vez que la emplazada no ha detallado la causal ni el fundamento legal por la cual se le haya despedido .

La emplazada contesta la demanda señalando que, como consecuencia de los siguientes dispositivos legales: Leyes N°s 27776, 28193, 28320 y Decretos Supremos N°s 014-2004-TR, 005-2005-TR y 010-2005-TR, una difícil situación económica que la condujo a solicitar a la Autoridad de Trabajo la suspensión perfecta de labores de sus trabajadores, pronunciamiento que se encuentra pendiente; y que haberse solicitado recién el cese colectivo por causas objetivas, económicas y estructural, no puede hablarse de un supuesto de despido arbitrario, por cuanto el cese de la relación laboral todavía no se ha dado con los trabajadores asistenciales.

El juzgado civil de Paita con fecha 17 de julio de 2006 declara improcedente la

demanda por considerar que la controversia debe ser dilucidada en otra vía más lata, mas no en un proceso constitucional.

La recurrida ha desestimado la demanda, por considerar que existe una vía específica, igualmente satisfactoria, para la protección del derecho constitucional invocado; sin embargo, no se ha tenido en cuenta que, de acuerdo con el criterio vinculante establecido en el fundamento 7 de la STC N° 206-2005-P AITC, el amparo será la vía idónea para obtener protección adecuada contra el despido incausado, cuya configuración se alega en el presente caso.

La recurrente acredita tener vínculo laboral con la asociación emplazada, lo que se constata de las boletas de pago obrantes a fojas 40, 41 y 42 que corresponden a los meses de mayo, junio y julio de 2006. Asimismo, a fojas 3, obra la carta notarial emitida por la CBSSP, dirigida a la recurrente y recibida el día 30 de junio de 2006.

Finalmente, la asociación emplazada reconoce que, con fecha 29 de junio de 2006, impidió el ingreso de la recurrente. Tales hechos demuestran, como se verá, el ánimo de la emplazada por extinguir la relación laboral con la demandante.

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

Finalmente, el Tribunal Constitucional ha resuelto:

1. Declarar FUNDADA la demanda de amparo.
2. Ordenar que la emplazada cumpla con reincorporar a doña María Mabel Macalupu Aldana en el cargo que desempeñaba o en otros de similar nivel y categoría.



## II. MATERIALES Y MÉTODO

**Investigación cuantitativa:** Al indagarse sobre los métodos de investigación en las ciencias sociales, se suele abordar los tradicionales métodos cualitativo y cuantitativo. La investigación es cuantitativa, con sustento en que esta emplea la estadística y matemática para dar respuesta a objetivos concretos, así como realizar la descripción explicación y/o predicción de fenómenos en datos numéricos., (Empresa de gestión de la experiencia Qualtics, 2020).

**Investigación propositiva:** Una investigación propositiva surge del proceso de contraposición de ideas en que se utilizan una pléyade de técnicas y herramientas con la finalidad de realizar la correspondiente diagnosis y solución de conflictos sumamente importantes. Su finalidad es crearse y fomentarse las circunstancias para el desarrollo de estudios para formar integralmente a los profesionales del mañana. Su principal característica es edificar nuevos conocimientos, con un vínculo cercano con el afianzamiento, despliegue y conservación de los saberes científicos. (Estela, 2022).

En resumidas cuentas, entiéndase por estudio propositivo a aquel análisis que toma como punto de partida la realización del diagnóstico correspondientes, fijándose objetivos precisos para la estructuración de estrategias eficientes y eficaces para su concreta materialización. (Arbós, 2021).

El diseño de investigación es de carácter **no experimental**. Al respecto, se sostiene que, en una investigación no experimental, se carece de variable independiente o cuando en una relación causal al existir variable independiente, ésta no puede ser manipulada. Así pues, el investigador se encarga de estudiar el entorno donde se desarrolla el problema y lo indaga para recopilar datos; siendo que, al no haber control o alteración del fenómeno, se sustenta en observar e interpretar la realidad para arribar a conclusiones. (Sitio Web Question Pro, 2020).

Acorde al alcance del estudio, la presente investigación **es explicativa**. Sobre este aspecto, se afirma que la investigación explicativa estudia puntualmente un problema que no fue abordado anteriormente o que no fue bien explicado previamente. Brinda al investigador un enfoque profundo sobre un asunto

determinado, generándose mayores posibilidades para que la comunidad científica indague nuevos fenómenos y cuestiones temas poco abordados. (Dupuis, 2020).

Como Variable independiente tenemos Variable independiente tenemos: Suspensión perfecta de labores.

Se entiende por variable independiente a aquella que posee existencia autónoma y es susceptible de variaciones, ya sean cambios inducidos en un experimento o modificaciones surgidas por la misma variable. (Khan Academy, 2021).

Es pues, la variable independiente, el factor causante del acontecimiento materia de investigación y quien se localiza al comienzo de toda hipótesis, pues es la condición primordial o antecedente para la formulación de dicha predicción y condiciona las consecuencias o posibilita identificar los cambios en la variable dependiente. Es posible de modificación o manipulación por cuanto posee autonomía de las otras variables. Es el conjunto de factores que se ponen a prueba para que el sujeto investigador demuestre su posible solución al problema o fenómeno de estudio. También se le entiende como las cualidades, particularidades o acontecimientos que pueden modificar otras variables. (Portal Tesis y Masters, 2022).

Cese temporal – sin extinguirse la relación de trabajo – de las obligaciones mutuas que existen entre el trabajador y su empleador, que son pago de remuneraciones y prestación de servicios; pudiéndose entender también, para efectos de practicidad, como licencia laboral sin goce de haber. (Diario Gestión, 2020).

Sus principales características son: Cesación de deberes, que implica el cese de prestación de servicios y el cese de remuneración; temporal, por tener el carácter transitorio y limitado; y finalmente, extraordinaria, porque solo se aplica en atención a la naturaleza de las actividades laborales y por la afectación económica.

Como Variable independiente Variable dependiente: Vínculo laboral

Conforme a la Universidad de Los Andes (2023) refiere indiscutible que la variable dependiente es la consecuencia o efecto predicho en la hipótesis, pues recoge las consecuencias generadas de la modificación de la variable independiente. La

variable dependiente es quien se vincula directamente con el fenómeno materia de investigación científica. En ese sentido, las variaciones son medibles cuando por cuenta propia cambia la variable independiente o es modificada intencionalmente por el personal investigador en un estudio experimental.

Entiéndase por variable dependiente a aquella que posee valores que cambian según las modificaciones efectuadas en la variable autónoma. Mejor dicho, es la consecuencia de aquella variable independiente. (Khan Academy, 2021).

El vínculo laboral es, una relación jurídica que surge de un contrato de trabajo existente entre el trabajador y el empleador, que se fija por la continuidad al percibirse la remuneración correspondiente acordada, así como la prestación de servicios y la subordinación del empleado, que son elementos fundamentales. (Ayala, 2018.)

Sus principales características son: Relación jurídica, por cuanto existe un sujeto activo o empleador, sujeto pasivo o trabajador y el objeto de la relación es la contratación de fuerza laboral subordinada a cambio de un monto económico remuneratorio; y finalmente, vínculo de atribución, pudiendo ser en virtud d a un contrato laboral indeterminado o a un contrato laboral a plazo determinado.

## OPERALIZACION DE VARIABLES.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Suspensión perfecta de labores.	Cese de deberes entre el trabajador hacia el empleador sin extinguirse el contrato laboral, pero sin goce de haber.	Es la variable independiente, que cuenta con tres dimensiones: 1) Cesación de deberes (con los indicadores cese de prestación de servicios y cese de remuneración). 2) Temporal (con los indicadores transitorio y limitado). 3) Extraordinaria (con los indicadores por la naturaleza de actividades y por la afectación económica).	Cesación de deberes.	Cese de prestación de servicios.	- Contraprestación del trabajador	<b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario.	Objetivo general	Independiente	Nominal
				Cese de remuneración	- Contraprestación del empleador				
			Temporal.	Transitorio	- No permanencia				
				Limitado	- Alcance específico				
			Extraordinaria.	Por la naturaleza de actividades.	- No factibilidad de trabajo remoto				
				Por la afectación económica	- Grandes pérdidas de dinero				
Vínculo laboral.	Una relación jurídica que surge de un contrato de trabajo existente entre el trabajador y el empleador, que se fija por la continuidad al percibirse la remuneración correspondiente acordada.	Es la variable dependiente, que cuenta con dos dimensiones: 1) Relación jurídica (con los indicadores sujeto activo, sujeto pasivo y objeto). 2) Vínculo de atribución (con los indicadores contrato laboral indeterminado y contrato laboral a plazo determinado).	Relación jurídica.	Sujeto activo.	- Empleador	Objetivos específicos	Dependiente	Nominal	
				Sujeto pasivo	- Trabajador				
				Objeto	- Contratar fuerza laboral subordinada y remunerada				
			Vínculo de atribución	Contrato laboral Indeterminado	- Duración permanente				
				Contrato laboral a plazo determinado	- Temporalidad del nexo de trabajo				

**La Población** es el conglomerado que abarca la totalidad de casuística que tiene coincidencia con una gran cantidad de especificidades en donde se señala de forma clara, las particularidades respectivas para la delimitación y el establecimiento de los posteriores datos de muestreo. (Rodríguez et al, 2021).

La población fue compuesta por los trabajadores de la empresa privada “Konecta 2 Norte S.A.C.” con suspensión perfecta de labores en Chiclayo, Perú.

**La Muestra:** se encuentra conformada por el subconjunto poblacional o universal que es materia de interés para el investigador. Respecto a ello es que se procederá al acopio de información correspondiente, por lo que ésta ostenta representatividad de la población en cuestión. (Yepes, 2023).

La muestra se ha determinado mediante la aplicación del muestreo no probabilístico, estando conformada por 57 trabajadores de la empresa privada “Konecta 2 Norte S.A.C.” con suspensión perfecta de Chiclayo; haciendo un total de 57 participantes o informantes a quienes se le aplicó el cuestionario conformado por 10 preguntas.

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Describir las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se utilizó, así como el proceso de validez y confiabilidad realizado asegurando la objetividad del mismo. Describir la aplicación de la prueba piloto. Se describe el procedimiento de recolección de datos desde la aprobación del proyecto de investigación hasta la recolección de datos, explicando en qué momentos se procedió a aplicar los instrumentos validados.

Se emplearon las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de datos.

#### **Técnicas de recolección de datos.**

Las técnicas a emplearse serán la observación, el fichaje, la técnica de gabinete, la técnica de análisis documentario y el cuestionario.

**Observación.** Según Refiere el Portal Crece Negocios (2023) la observación es una técnica de acopio de información donde se analiza gente, sucesos, cosas, actos, ocurrencias, casos, anomalías u otros aspectos de la realidad con la finalidad de extraer ciertos datos requeridos. Se emplea en diferentes áreas del saber humano, principalmente en el rubro corporativo, en donde se emplea en estudios de mercado para indagar a los usuarios o a los competidores. Es aplicada conforme a los objetivos del estudio, los objetos o sujetos materia de observación y el ámbito usado. Para su efectividad, el sujeto observador evita interferir en los acontecimientos, adoptando una postura imparcial durante su interpretación, sin recurrir a posturas propias o estereotipos. Es trascendental considerar las implicancias éticas y el respeto de la privacidad de los sujetos bajo observación, evitar las situaciones comprometedoras y abstenerse de divulgar datos personales o confidenciales.

**Fichaje.** Entiéndase por fichaje a la técnica empleada como mecanismo de acopio y almacenamiento de datos, donde cada ficha contiene cierta información de variable extensión relacionada a un tema en común, confiriéndole valor propio y unidad. Es un sistema estructurado, con orden y jerarquización, que facilita registrar datos trascendentes posibilitando el análisis secuenciado de las investigaciones preliminares, simplificando la redacción del ámbito argumentativo del marco teórico en los estudios científicos. Existen diferentes formas de fichaje. Hay un nexo considerable entre el empleo de esta técnica ya que mejora sustancialmente las destrezas investigativas de la población estudiantil; específicamente respecto a su capacidad de búsqueda de datos, aplicación de metodologías científicas y su habilidad para divulgar los resultados alcanzados. (Loayza, 2021).

**Técnica de Gabinete.** Indica el Portal Cuestión Social (2023) que la técnica de gabinete se efectúa luego de concluir las labores de acopio de información, consistiendo en el procesamiento y análisis de datos; para ello, se clasifica la información codificándola y tabulándola para posteriormente, analizar, elaborar e interpretar los datos y finalmente, se redactan los resultados de la investigación realizada. Es un instrumento clave en distintas disciplinas, basado en el procesamiento de información documental acopiada anteriormente. Tal estudio se efectúa mediante la revisión e indagación de múltiples fuentes de datos tales como

archivos, información estadística, bases de datos, informes, y muchos otros más; tomándose en cuenta ello, se alcanzan conclusiones relevantes que crean nuevos saberes para la toma de decisiones con precisión y de manera informada.

**Análisis Documentario.** Entiéndase por análisis documental a la técnica donde se identifica y ubica cualquier contenido, permitiendo conocer y recuperar la información dentro de algún documento, requiriéndose un análisis objetivo. Por tal motivo, se encuentra estrechamente vinculado con la recuperación de datos. Se encuentra estrechamente conectado con la formación de destrezas de instrumentalización de la información recolectada de forma previa. Su utilidad metodológica radica en que facilita el procesamiento de grandes cantidades de datos acumulados, por lo que permite al investigador contar con una perspectiva más amplia y panorámica acerca de la situación real, así como las posturas teóricas existentes respecto al fenómeno o problema materia de estudio. (Martínez y Palacios, 2023).

Esta técnica ha permitido realizar el análisis de la doctrina, de la legislación y la jurisprudencia al nivel nacional e internacional, respecto a la suspensión perfecta de labores.

**Cuestionario.** Tal como señala el Portal Infoautónomos (2023), el cuestionario es una técnica empleada para encuestas, consistente en una gama de interrogantes a plantearse, así como indicaciones para su acatamiento, tanto para el sujeto aplicador como para el sujeto participante. A mayor extensión, se dificultará que el entrevistado acepte desarrollarlo y, lo más importante, de que se mantenga atento a las preguntas. Dado ello, mayoritariamente se sugiere emplear un cuestionario breve, con un promedio de diez interrogantes, donde aquellas inquietudes más destacadas se consignan al inicio. El tiempo promedio para resolver el cuestionario es de entre cinco hasta quince minutos.

## **Instrumentos de recolección de datos.**

Los instrumentos utilizados fueron las fichas textuales, fichas bibliográficas y la encuesta.

**La ficha textual:** es un instrumento de acopio de información donde se reproduce una frase o párrafo correspondiente a cierto autor o especialista sobre la materia a investigarse. Dicho de otro modo, se efectúa la transcripción de las ideas manifestadas por determinado conocedor en la materia, extraído de cierto texto informativo, de academia o literatura. Su uso está muy extendido en la realización de estudios científicos que ameritan la recolección de múltiples fuentes de conocimiento. Saber hacer una ficha textual es útil para establecer un sustento teórico sólido y diverso, que debe estar armónicamente estructurado para prevenir la pérdida de información o inconvenientes por derechos de autoría. (Portal PsicoCode, 2021).

**La ficha bibliográfica:** es un instrumento donde se anota la información sobre un artículo o libro escrito, lo que permite su plena identificación para su posterior incorporación en el área de referencias de la investigación efectuada. De forma puntual, es la tarjeta en donde se efectúan anotaciones acerca de determinada información sobre un periódico, libro, revista, u otro, con el propósito de estructurar las fuentes que fundamentan cierto estudio en el ámbito científico en cuestión. Se requiere tener en consideración que la lectura de fuentes informativas brinda una amplia cantidad de datos que es imposible de acopiar en su integridad sin la pérdida de cierta información, por lo que una ficha bibliográfica facilita dicha labor. (Diario El Clarín, 2022).

**La encuesta:** Según Indica Hubspot (2023) que la encuesta permite la obtención de información puntual de una gran cantidad de participantes. Aunque es complicado confiar en las perspectivas de un único individuo, al efectuarse la recolección en un agrupamiento más amplio es claro que sus respuestas serán más precisas y de aplicación a la colectividad en general. Consiste en el acopio de datos mediante el planteamiento de preguntas en específico. Generalmente se realizan para realizar suposiciones respecto a un conjunto referencial o representativo. Las respuestas recopiladas serán indagadas e interpretadas para construir un



escenario panorámico que permita una apropiada toma de decisiones o para construir determinada acción estratégica requerida.

### **Procedimientos de análisis de datos.**

Los datos obtenidos fueron analizados a través del uso del programa informático SPSS, donde se generaron también los respectivos gráficos circulares y de barras, que permitieron el procesamiento de información acopiada por la investigación.

### **Criterios éticos.**

Los principales criterios éticos son los siguientes:

**Consentimiento informado.** Herramienta donde las personas resguardan sus intereses, teniendo la ocasión de elegir participar o no en una investigación y si tal estudio tiene concordancia con sus principios, objetivos e intereses. A los adultos con capacidades disminuidas, así como a los infantes se les brinda mayor resguardo.

**Confidencialidad.** Permite garantizar la protección de la identidad de los sujetos participantes del estudio.

**Tasa de Riesgo/Beneficio favorable.** Los estudios con participantes humanos poseen ineludiblemente un nivel de incertidumbre respecto a los aspectos riesgosos y beneficiosos; sin embargo, se debe contrapesar ambas facetas y sólo en caso que los aportes benéficos sean superiores a los posibles peligros, tales investigaciones son admisibles.

**Respeto a los sujetos de investigación.** Permite que los participantes puedan retirarse del estudio en cualquier estado y por cualquier motivo; también se debe brindar cualquier dato durante el estudio, siempre que esa información pudiese repercutir en la elección del participante de proseguir en la investigación.

**No discriminación:** La totalidad de participantes merecen el mismo trato desde el inicio hasta la culminación de las investigaciones, sin distinción de su origen étnico, posición socioeconómica, creencia religiosa, sexo, nacionalidad u otro.

## **Criterios de rigor científico.**

Los principales criterios de rigor científico son los siguientes:

**Fiabilidad.** El estudio es posible de replicar, empleándose la misma táctica o metodología de recolección de datos que alguna investigación previa, obteniéndose resultados semejantes.

**Validez.** Es el soporte elemental de toda investigación y consiste en la adecuada interpretación de los resultados obtenidos en el estudio; generándose confianza en los datos alcanzados.

**Objetividad.** Los resultados de la investigación aseguran que los datos y resultados obtenidos responden a la veracidad de los estudios realizados a los participantes.

**Relevancia.** Se asegura que la forma cómo se ha efectuado la investigación ha permitido lograr los objetivos propuestos en el estudio, estableciéndose que se alcanzó un mayor conocimiento sobre el problema estudiado.

**Adecuación:** Se garantiza la concordancia entre los supuestos teóricos y los pilares epistemológicos que sustentan la investigación científica.

### **Procedimiento de análisis de datos**

Los datos obtenidos fueron analizados a través del uso del programa informático SPSS, donde se generaron también los respectivos gráficos circulares y de barras, que permitieron el procesamiento de información acopiada por la investigación.

### **Criterios éticos**

Los principales criterios éticos son los siguientes:

**Consentimiento informado.** Herramienta donde las personas resguardan sus intereses, teniendo la ocasión de elegir participar o no en una investigación y si tal estudio tiene concordancia con sus principios, objetivos e intereses. A los adultos con capacidades disminuidas, así como a los infantes se les brinda mayor resguardo.

**Confidencialidad.** Permite garantizar la protección de la identidad de los sujetos participantes del estudio.

**Tasa de Riesgo/Beneficio favorable.** Los estudios con participantes humanos poseen ineludiblemente un nivel de incertidumbre respecto a los aspectos riesgosos y beneficiosos; sin embargo, se debe contrapesar ambas facetas y sólo en caso de que los aportes benéficos sean superiores a los posibles peligros, tales investigaciones son admisibles.

**Respeto a los sujetos de investigación.** Permite que los participantes puedan retirarse del estudio en cualquier estado y por cualquier motivo; también se debe brindar cualquier dato durante el estudio, siempre que esa información pudiese repercutir en la elección del participante de proseguir en la investigación.

**No discriminación:** La totalidad de participantes merecen el mismo trato desde el inicio hasta la culminación de las investigaciones, sin distinción de su origen étnico, posición socioeconómica, creencia religiosa, sexo, nacionalidad u otro.

### III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 3.1. Resultados

**Tabla 1**

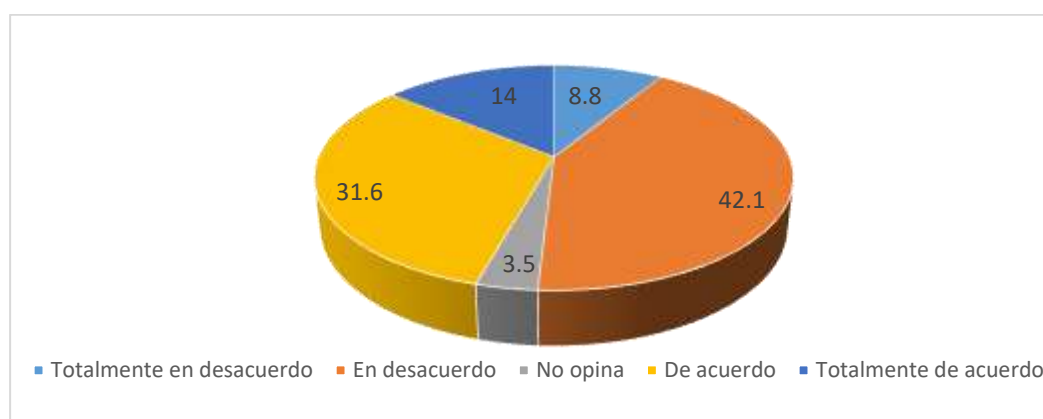
*Los trabajadores conocen sus derechos laborales, reconocidos en las leyes nacionales e internacionales.*

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	5	8.8
En desacuerdo	24	42.1
No opina	2	3.5
De acuerdo	18	31.6
Totalmente de acuerdo	8	14.0
Total	57	100.0

*Nota:* La tabla muestra el estado del conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos laborales en base a la encuesta propia y aplicada a trabajadores de la empresa privada “Konecta 2 norte S. A. C.” con suspensión perfecta de labores.

**Figura 1**

*Los trabajadores conocen sus derechos laborales, reconocidos en las leyes nacionales e internacionales.*



*Nota:* La figura muestra que, del total de participantes del cuestionario, el 8.8% se mostraron totalmente en desacuerdo, así como el 42.1% estaban en desacuerdo, además, el 3.5% no opina, y el 31.6% se mostró de acuerdo, de igual forma el 14% se mostró totalmente de acuerdo en que los trabajadores conocen sus derechos laborales, reconocidos en las leyes nacionales e internacionales.

**Tabla 2**

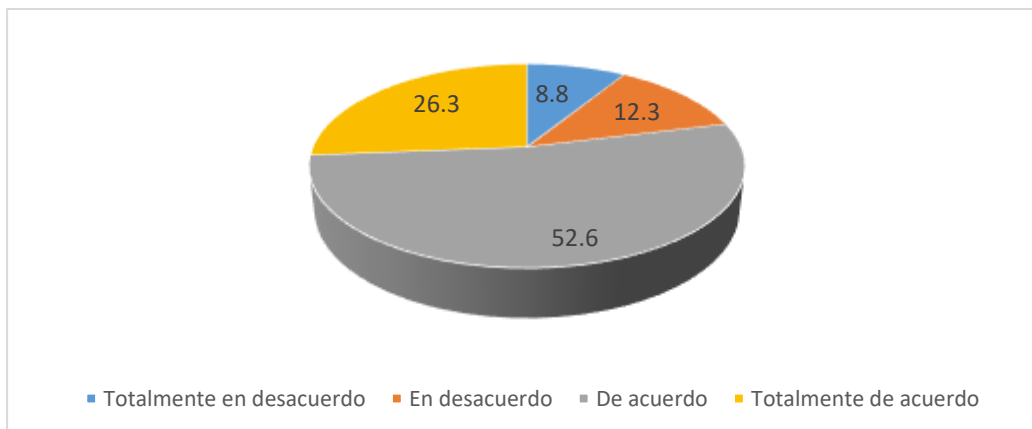
*En todo trabajo existe un empleador, empresa o persona que brinda el puesto laboral y paga los salarios.*

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	5	8.8
En desacuerdo	7	12.3
No opina	0	0
De acuerdo	30	52.6
Totalmente de acuerdo	15	26.3
Total	57	100.0

*Nota:* La tabla muestra el estado del conocimiento de los trabajadores sobre los sujetos del vínculo laboral en base a la encuesta propia y aplicada a trabajadores de la empresa privada “Konecta 2 norte S. A. C.” con suspensión perfecta de labores.

**Figura 2**

*En todo trabajo existe un empleador, empresa o persona que brinda el puesto laboral y paga los salarios.*



*Nota:* La figura muestra que, del total de participantes del cuestionario, el 8.8% se mostraron totalmente en desacuerdo, así como el 12.3% estaban en desacuerdo, y el 52.6% se mostró de acuerdo, de igual forma el 26.3% se mostró totalmente de acuerdo en que todo trabajo existe un empleador, empresa o persona que brinda el puesto laboral y paga los salarios.

**Tabla 3**

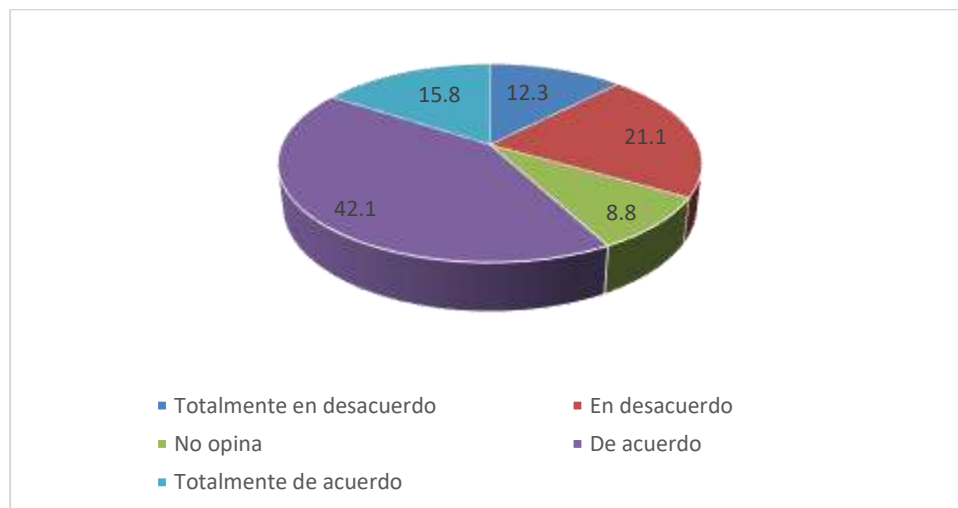
*El objetivo de todo trabajo es contratar fuerza de trabajo subordinada a cambio de una remuneración determinada.*

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	7	12.3
En desacuerdo	12	21.1
No opina	5	8.8
De acuerdo	24	42.1
Totalmente de acuerdo	9	15.8
Total	57	100.0

*Nota:* La tabla muestra el estado del conocimiento de los trabajadores sobre el objeto del vínculo laboral en base a la encuesta propia y aplicada a trabajadores de la empresa privada “Konecta 2 norte S. A. C.” con suspensión perfecta de labores.

**Figura 3**

*El objetivo de todo trabajo es contratar fuerza de trabajo subordinada a cambio de una remuneración determinada.*



*Nota:* La figura muestra que, del total de participantes del cuestionario, el 12.3% se mostraron totalmente en desacuerdo, así como el 21.1% estaban en desacuerdo, además el 8.8% no opina y el 42.1% se mostró de acuerdo, de igual forma el 15.8% se mostró totalmente de acuerdo en que el objetivo de todo trabajo es contratar fuerza de trabajo subordinada a cambio de una remuneración determinada.

**Tabla 4**

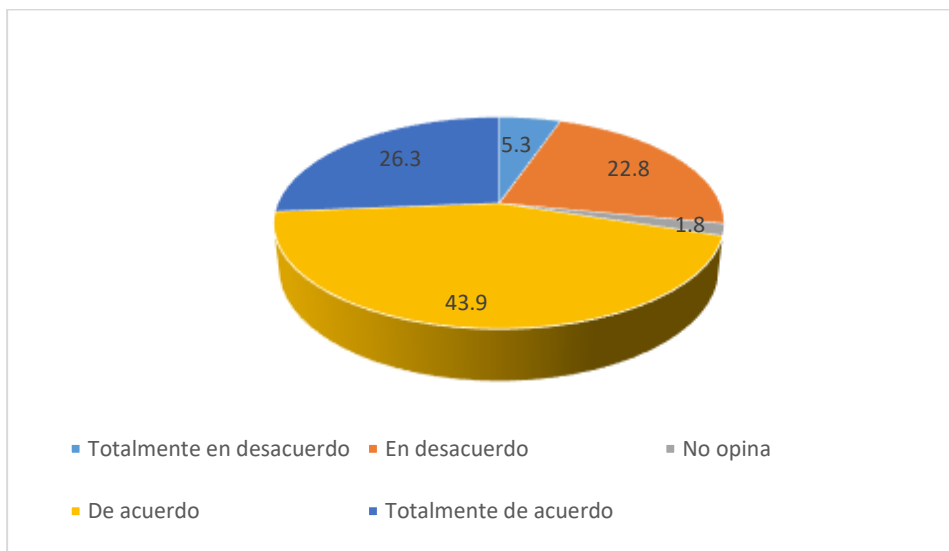
*Un trabajo puede surgir de un contrato, escrito o verbal*

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	3	5.3
En desacuerdo	13	22.8
No opina	1	1.8
De acuerdo	25	43.9
Totalmente de acuerdo	15	26.3
Total	57	100.0

*Nota:* La tabla muestra el estado del conocimiento de los trabajadores sobre los tipos de contrato laboral en base a la encuesta propia y aplicada a trabajadores de la empresa privada “Konecta 2 norte S. A. C.” con suspensión perfecta de labores – Chiclayo, 2021.

**Figura 4**

*Un trabajo puede surgir de un contrato, escrito o verbal.*



*Nota:* La figura muestra que, del total de participantes del cuestionario, el 5.3% se mostraron totalmente en desacuerdo, así como el 22.8% estaban en desacuerdo, además el 1.8% no opina y el 43.9% se mostró de acuerdo, de igual forma el 26.3% se mostró totalmente de acuerdo en que un trabajo puede surgir de un contrato, escrito o verbal.

**Tabla 5**

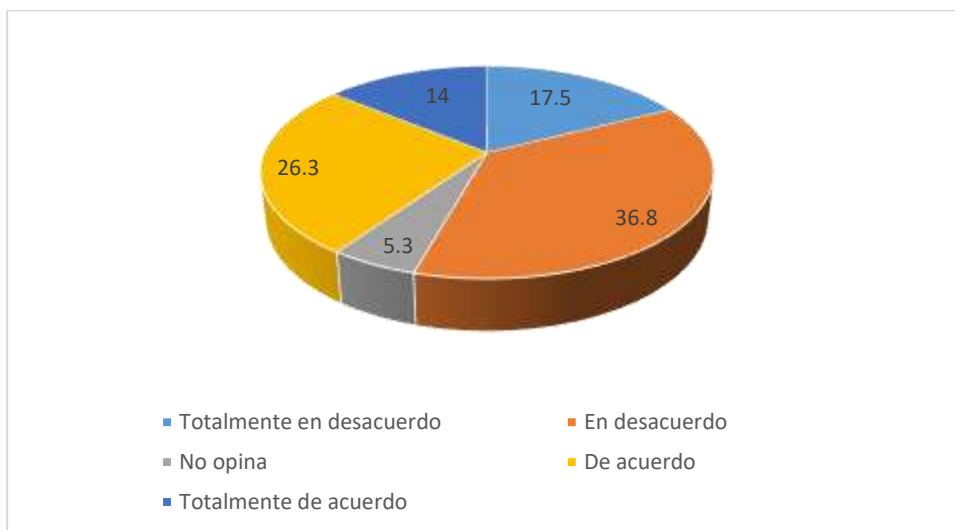
*Los trabajadores conocen qué es la suspensión perfecta de labores.*

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	10	17.5
En desacuerdo	21	36.8
No opina	3	5.3
De acuerdo	15	26.3
Totalmente de acuerdo	8	14.0
Total	57	100.0

*Nota:* La tabla muestra el estado del conocimiento de los trabajadores sobre la figura de suspensión perfecta según la encuesta propia y aplicada a trabajadores de la empresa privada “Konecta 2 norte S. A. C.” con suspensión perfecta de labores – Chiclayo, 2021.

**Figura 5**

*Los trabajadores conocen qué es la suspensión perfecta de labores.*



*Nota:* Del total de participantes del cuestionario, el 17.5% se mostraron totalmente en desacuerdo, así como el 36.8% estaban en desacuerdo, además el 5.3% no opina y el 26.3% se mostró de acuerdo, de igual forma el 14% se mostró totalmente de acuerdo en que los trabajadores tienen conocimiento sobre la suspensión perfecta de labores.



**Tabla 6**

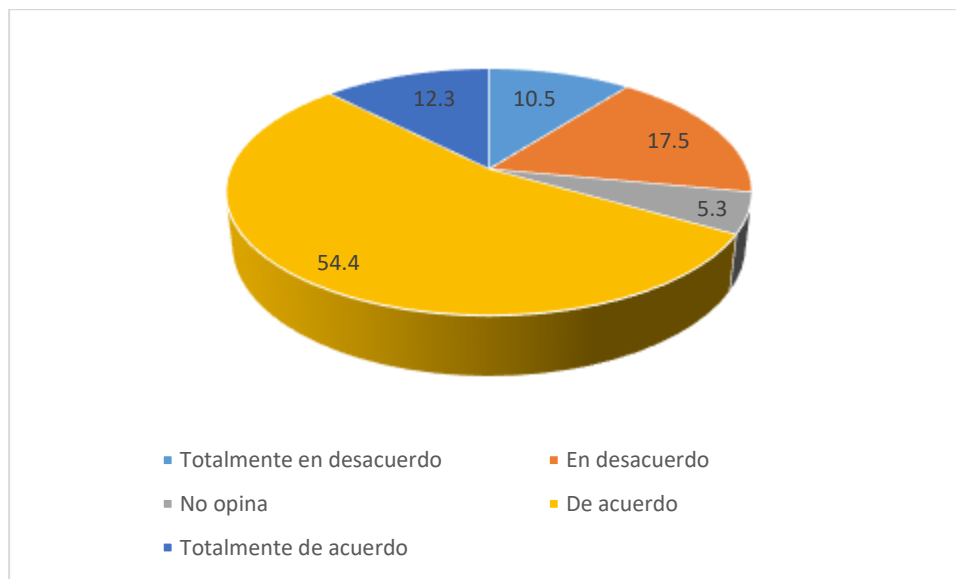
*La suspensión perfecta se deja de brindar los servicios de trabajo a la empresa.*

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	6	10.5
En desacuerdo	10	17.5
No opina	3	5.3
De acuerdo	31	54.4
Totalmente de acuerdo	7	12.3
Total	57	100.0

*Nota:* La tabla muestra el estado del conocimiento de los trabajadores sobre la paralización de servicios producto de la suspensión perfecta según la encuesta propia y aplicada a trabajadores de la empresa privada “Konecta 2 norte S. A. C.” con suspensión perfecta de labores – Chiclayo, 2021.

**Figura 6**

*La suspensión perfecta se deja de brindar los servicios de trabajo a la empresa.*



*Nota:* La figura muestra que, del total de participantes del cuestionario, el 10.5% se mostraron totalmente en desacuerdo, así como el 17.5% estaban en desacuerdo, además el 5.3% no opina y el 54.4% se mostró de acuerdo, de igual forma el 12.3% se mostró totalmente de acuerdo en que en la suspensión perfecta se deja de brindar los servicios de trabajo a la empresa.

**Tabla 7**

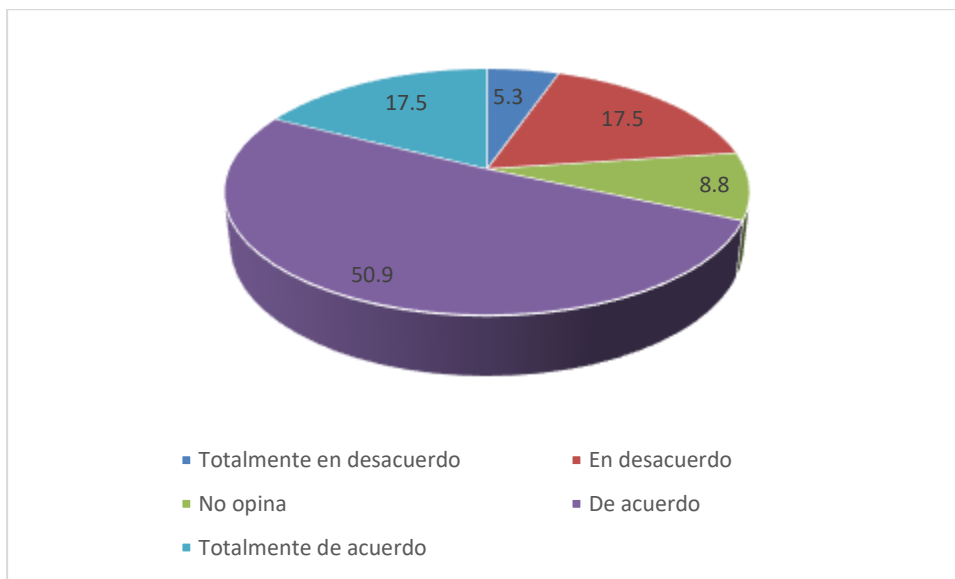
*La suspensión perfecta se deja de percibir remuneración por parte de la empresa.*

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	3	5.3
En desacuerdo	10	17.5
No opina	5	8.8
De acuerdo	29	50.9
Totalmente de acuerdo	10	17.5
Total	57	100.0

*Nota:* La tabla muestra el estado del conocimiento de los trabajadores sobre la paralización del pago de remuneración producto de la suspensión perfecta según la encuesta propia y aplicada a trabajadores de la empresa privada “Konecta 2 norte S. A. C.” con suspensión perfecta de labores – Chiclayo, 2021.

**Figura 7**

*La suspensión perfecta se deja de percibir remuneración por parte de la empresa.*



*Nota:* La figura muestra que, del total de participantes del cuestionario, el 5.3% se mostraron totalmente en desacuerdo, así como el 17.5% estaban en desacuerdo, además el 8.8% no opina y el 50.9% se mostró de acuerdo, de igual forma el 17.5% se mostró totalmente de acuerdo en que en la suspensión perfecta se deja de percibir remuneración por parte de la empresa.

**Tabla 8**

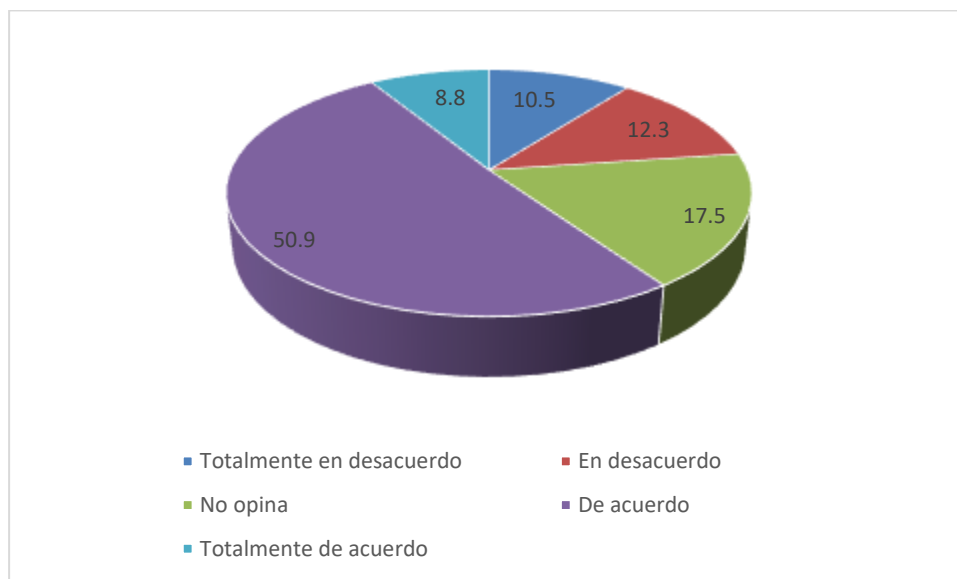
*La suspensión perfecta es una medida transitoria.*

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	6	10.5
En desacuerdo	7	12.3
No opina	10	17.5
De acuerdo	29	50.9
Totalmente de acuerdo	7	8.8
Total	57	100.0

*Nota:* La tabla muestra el estado del conocimiento de los trabajadores sobre la transitoriedad de la suspensión perfecta según la encuesta propia y aplicada a trabajadores de la empresa privada “Konecta 2 norte S. A. C.” con suspensión perfecta de labores – Chiclayo, 2021.

**Figura 8**

*La suspensión perfecta es una medida transitoria.*



*Nota:* La figura muestra que, del total de participantes del cuestionario, el 10.5% se mostraron totalmente en desacuerdo, así como el 12.3% estaban en desacuerdo, además el 17.5% no opina y el 50.9% se mostró de acuerdo, de igual forma el 8.8% se mostró totalmente de acuerdo en que la suspensión perfecta es una medida transitoria.

**Tabla 9**

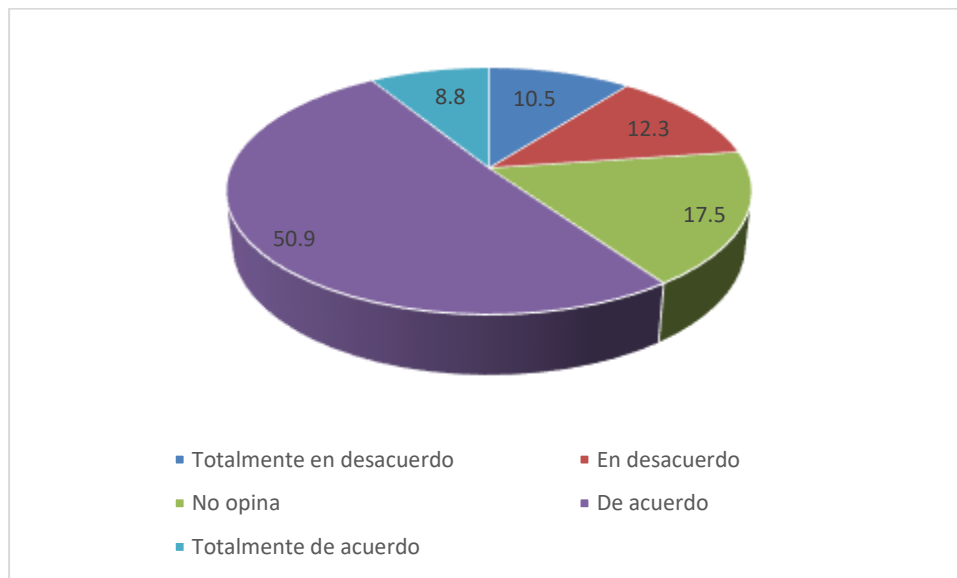
*La suspensión perfecta se aplica cuando, debido al tipo de trabajo, no es posible tomar otras acciones.*

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	7	12.3
En desacuerdo	11	19.3
No opina	6	10.5
De acuerdo	26	45.6
Totalmente de acuerdo	7	12.3
Total	57	100.0

*Nota:* La tabla muestra el estado del conocimiento de los trabajadores sobre la excepcionalidad de la suspensión perfecta por la naturaleza del trabajo, según la encuesta propia y aplicada a trabajadores de la empresa privada “Konecta 2 norte S. A. C.” con suspensión perfecta de labores – Chiclayo, 2021.

**Figura 9**

*La suspensión perfecta se aplica cuando, debido al tipo de trabajo, no es posible tomar otras acciones.*



*Nota:* La figura muestra que, del total de participantes del cuestionario, el 12.3% se mostraron totalmente en desacuerdo, así como el 19.3% estaban en desacuerdo, además el 10.5% no opina y el 45.6% se mostró de acuerdo, de igual forma el 12.3% en que la suspensión perfecta se aplica cuando, debido al tipo de trabajo, no es posible tomar otras acciones.

**Tabla 10**

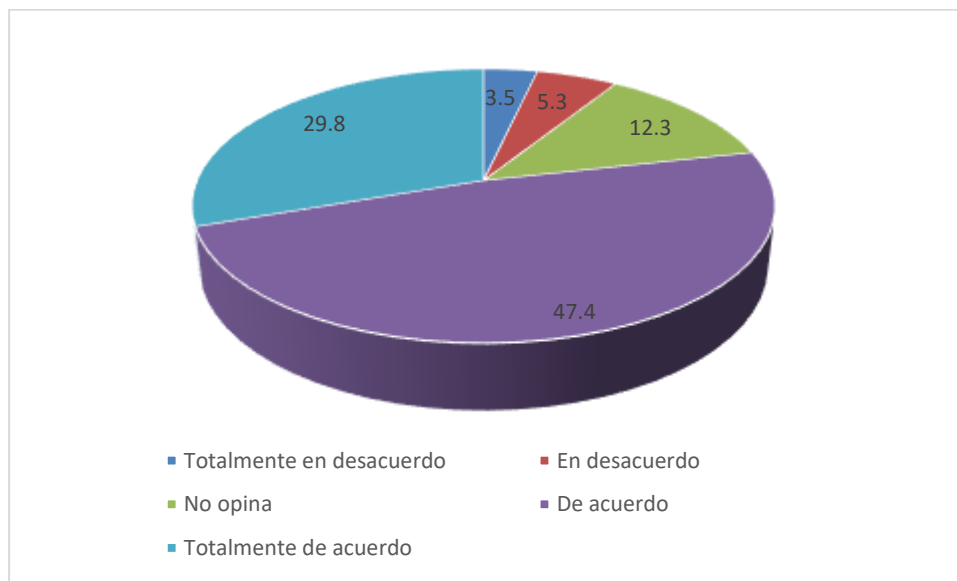
*La suspensión perfecta se aplica cuando existe grave afectación económica a la empresa.*

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	3	3.5
En desacuerdo	3	5.3
No opina	7	12.3
De acuerdo	27	47.4
Totalmente de acuerdo	17	29.8
Total	57	100.0

*Nota:* La tabla muestra el estado del conocimiento de los trabajadores sobre la excepcionalidad de la suspensión perfecta por grave afectación económica, según la encuesta propia y aplicada a trabajadores de la empresa privada “Konecta 2 norte S. A. C.” con suspensión perfecta de labores – Chiclayo, 2021.

**Figura 10**

*La suspensión perfecta se aplica cuando existe grave afectación económica a la empresa.*



*Nota:* La figura muestra que, del total de participantes del cuestionario, el 3.5% se mostraron totalmente en desacuerdo, así como el 5.3% estaban en desacuerdo, además el 12.3% no opina y el 47.4% se mostró de acuerdo, de igual forma el 29.8% en que la suspensión perfecta se aplica cuando existe grave afectación económica a la empresa.

### 3.2. Discusión

En la **TABLA 6** se observó que se Considera que en la suspensión perfecta se deja de brindar los servicios de trabajo a la empresa con respecto a los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa privada “Konecta 2 norte S.A.C.” con suspensión perfecta de labores – Chiclayo, 2021. nos hace mención que de la población encuestada mayoritariamente existe un 54,4% que si se encuentran de acuerdo. **Monsalve (2019)**, en su tesis de pregrado “La regulación adecuada de las licencias laborales remuneradas y no remuneradas en el Perú”, presentada en Lambayeque ante la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, estableció como objetivo general el análisis de licencias y permisos laborales – tanto remunerados como no remunerados – para establecer su nivel de regulación y garantizar su aplicación eficaz hacia la población trabajadora en Chiclayo. Los sujetos de estudio fueron 100 trabajadores del Poder Judicial de Chiclayo. Se emplearon como instrumentos de recolección de datos a la ficha de trabajo bibliográfico, el cuestionario y la cédula de entrevista. Se precisó que, a fin de conservar el vínculo laboral frente a contingencias temporales, la legislación peruana ha contemplado la suspensión perfecta (entendida como el cese de todas las obligaciones y prestaciones del empleador y trabajador) además de la suspensión imperfecta (donde el trabajador deja de brindar el servicio, pero subsiste la obligación del empleador de efectuar el pago de la remuneración correspondiente, siendo éste el caso de las licencias y permisos laborales). Se arribó a la conclusión que hay una gran cantidad de trabajadores que ignoran la existencia de la totalidad de permisos y licencias que le son reconocidos por ley, en razón a no haber un mecanismo que simplifique el acceso a esos datos; además, las entidades empleadoras no exteriorizan ánimos para difundir tal información.

En la **TABLA 7** se pudo observar que se Considera que en la suspensión perfecta se deja de percibir remuneración por parte de la empresa con respecto a los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa privada “Konecta 2 norte S.A.C.” con suspensión perfecta de labores – Chiclayo, 2021. nos hace mención que de la población encuestada mayoritariamente existe un 50,9% que si se encuentran de acuerdo. En adición a ello, Diario

Digital AS Perú (2020) refiere que la suspensión perfecta es una institución jurídica que existe en la Constitución, que hace posible interrumpir las obligaciones de empleadores y empleados en casos de fuerza mayor o situación fortuita, como en el caso actual de pandemia por COVID-19. La medida es solicitada ante el Ministerio de Trabajo y entra en activación desde la presentación del requerimiento; siendo que la normatividad especial establece los plazos para evaluar la documentación y la emisión de una respuesta. Durante su aplicación, los trabajadores no brindan servicios a la entidad empresarial ni tampoco perciben sus remuneraciones, mientras que el empleador no efectúa aportaciones al sistema de salud. Lo que actualmente ha permitido el Gobierno peruano es realizar una suspensión perfecta con ciertas diferencias, puesto que los trabajadores comprendidos en esta medida están facultados a efectuar un retiro parcial de su compensación por tiempo de servicios (CTS), además de poder retirar parcialmente sus fondos de aportes al sistema privado de pensiones.

En la **Tabla 8** se puede observar que se **Considera que la suspensión perfecta es una medida transitoria** con respecto a los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa privada “Konecta 2 norte S.A.C.” con suspensión perfecta de labores – Chiclayo, 2021. nos hace mención que de la población encuestada mayoritariamente existe un 50,9% que si se encuentran de acuerdo. **En Honduras**, con fecha 3 de abril de 2020 se aprobó una norma jurídica de asistencia al rubro productivo y a los empleados frente a las consecuencias de la pandemia por COVID-19, conforme al Decreto 33-2020 que se publicó en la Gaceta N° 35,217, con acciones gubernamentales determinadas frente a dicho brote pandémico. Se instauran medios que aseguran la estabilidad laboral y la concesión de una pensión garantizando la subsistencia de los empleados. Para los empleados con suspensión total de su contrato laboral en razón a fuerza mayor surgida de la crisis sanitaria percibirán una pensión transitoria según sea su afiliación al régimen público o privado de aportaciones, conservándose el acceso al sistema de salud mediante el Instituto de Seguridad Social de Honduras pese a que sus aportes estén temporalmente detenidos en razón a la suspensión de sus actividades o el tiempo de emergencia sanitaria.

En la **TABLA 9** se puede apreciar que se **Considera que la suspensión perfecta se aplica cuando, debido al tipo de trabajo, no es posible tomar otras acciones** después de obtener la información de las encuestas aplicada a los trabajadores de la empresa privada “Konecta 2 norte S.A.C.” con suspensión perfecta de labores – Chiclayo, 2021, nos hace mención que la población que ha sido encuestada nos menciona que el 45,6% si se encuentran de acuerdo. **La Dirección de Trabajo de Chile** catalogó en un principio, que la emergencia sanitaria por COVID-19 no podía ser considerada como escenario de fuerza mayor por la ausencia del requisito de irresistibilidad; ello debido a que, al momento de expedirse el criterio técnico, la pandemia no había llegado a los niveles alarmantes actuales. Con la situación agravada, se estableció un nuevo criterio: Es posible aplicar tal medida siempre que haya control judicial. Ésa misma institución expidió opinión indicando que las acciones de protección empresarial frente a la pandemia no deben contrariar el principio de estabilidad laboral; aunque, con el transcurrir del tiempo, se aprobó la Ley de Protección del Empleo que hace posible acceder a prestaciones dinerarias del seguro de despidos que compensen, en distintos porcentajes, las reducciones salariales o de jornada laboral que pudiesen efectuarse.

En la **TABLA 10** se pudo obtener que **Considera que la suspensión perfecta se aplica cuando existe grave afectación económica a la empresa** con respecto a las encuestas aplicadas a los trabajadores de la empresa privada “Konecta 2 norte S.A.C.” con suspensión perfecta de labores – Chiclayo, 2021, nos hace mención que la población que ha sido encuestada nos menciona que el 44,7% si está de acuerdo. Se precisa por parte del **Estudio Muñiz Abogados (2020)**, en el Perú, que desde la regulación de la suspensión perfecta de labores, un gran número de entidades empresariales peruanas recurrieron a ésta medida como herramienta frente a la crisis económica surgida del Estado de emergencia dictado con motivo de la pandemia por COVID-19; aunque paradójicamente, la gran mayoría de requerimientos de suspensión perfecta fueron y son desaprobados por la autoridad administrativa de trabajo sin existir debida motivación en varias ocasiones. Frente a tal situación, se esclarece la incertidumbre de los trabajadores que fueron consignados en una solicitud de suspensión perfecta rechazada por dicha autoridad. Las consecuencias de



desaprobarse la solicitud de suspensión perfecta es que el empleador pague las remuneraciones de sus trabajadores correspondientes al tiempo de suspensión que ha transcurrido; así como que – de ser correspondiente – el trabajador reanuda sus labores de inmediato, ya sea de manera presencial o remota y en caso que ninguna de esas formas de trabajo sea posible, se encontrará en un estado de licencia con goce de haber con compensación posterior y, como consecuencia final, se establece que el tiempo dejado de laborar con motivo de la tramitación del pedido de suspensión denegado es considerado como periodo de labores efectivas para cualquier efecto legal.

### **3.3. Aporte de la investigación (opcional)**

#### **PPOUESTA DEL PLAN DE CRITERIOS PREVENTIVOS DE APLICACIÓN IDÓNEA DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA KONECTA 2 NORTE S.A.C. EN CHICLAYO**

##### **Fundamentación filosófica.**

De forma integral, es posible afirmar que la filosofía del Derecho se encarga del estudio de distintos enfoques – partiendo del análisis de diversos especialistas – respecto a los desafíos y conflictos que enfrenta el Derecho, así como conceptualizar nociones jurídicas elementales para crear categorías universales que, al reflejar una realidad social, sean plasmadas en normas jurídicas escritas. Es pues, la filosofía del Derecho, el área que impulsa la evolución dinámica y transformadora de las ciencias jurídicas, así como de su aplicación tangible para solucionar problemas de la colectividad tan actuales como la globalización o las implicancias de las nuevas tecnologías en los diversos aspectos de la existencia humana. (Muñiz, 2021).

A todas luces, se evidencia partiendo de la filosofía jurídica que el Derecho del trabajo es una manifestación fenomenológica cultural inmersa en el desarrollo democrático y político de la colectividad, buscándose proteger el adecuado funcionamiento de las relaciones laborales. Parte de un planteamiento de normatividad jurídica estatal que pretende incorporar a la clase obrera en la sociedad; por lo que aún ante la contraposición entre el trabajo y el capital, es

este último quien admite las extralimitaciones que pueden efectuarse en perjuicio de los empleados en un panorama de no intervención estatal. Desde el siglo XIX existe este conflicto de intereses contrapuestos en las relaciones de trabajo – donde la parte vulnerable es, indudablemente, la clase trabajadora – que dio nacimiento al Derecho laboral, siendo necesario que, en la actualidad, la protección al vínculo laboral surja del acuerdo voluntario de los agentes intervinientes. Es urgente replantear el estudio analítico del Derecho del trabajo partiendo de la filosofía jurídica para efectuar la reformulación del rol del Estado como ente garante de la dignidad humana de empleadores y empleados en equidad y justicia.

En ese sentido, la protección del vínculo laboral ante diversos factores que pretendan atentar contra su subsistencia es crucial máxime si es una de las múltiples expresiones del respeto a la persona humana así como a su dignidad, resultando de aplicación varias medidas nacidas de un trasfondo filosófico de respeto, equidad y avance progresivo en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores; una de ellas, la figura de suspensión perfecta del contrato de trabajo, de gran aplicación dado el contexto de crisis económica debido a la pandemia por COVID-19.

### ***Fundamentación humanista***

En el mundo contemporáneo, la globalización ha traído consigo un enfoque que maximiza las ganancias en aplicación del neoliberalismo económico mediante políticas concretas, lo que implica el incremento de la precarización laboral a través del aumento de empleos informales, tercerización, desnaturalización de las relaciones de trabajo entre otras repercusiones perjudiciales para los trabajadores, por lo que es requerido no solo un eficiente control del cumplimiento de las normas en materia del trabajo sino también la aplicación oportuna de medidas preventivas y correctivas al interior de las entidades empresariales para garantizar el firme respeto de los derechos laborales reconocidos por la legislación nacional e internacional; tomándose en cuenta la entramada y compleja realidad. (Ostau de Lafont y Niño, 2017).

En este punto, es importante reflexionar que en el mundo postmoderno, con un

enfoque eminentemente competitivo y egoísta, donde el individualismo es alabado e incluso galardonado; se requiere plantear un conjunto de acciones concretas y sencillas que las entidades empleadoras pueden implementar de forma intrainstitucional para coadyuvar con el real cumplimiento y respeto a las facultades en favor de los trabajadores por ser dueños de la fuerza de trabajo que impulsa el desarrollo, siendo merecedores de consideración y respeto.

Considerando que, debido a la actual crisis por la pandemia, se han agudizado los problemas entre empleados y empleadores, resulta pertinente reafirmar la correcta aplicación de la suspensión perfecta al interior de la empresa privada Konecta 2 Norte S.A.C., en Chiclayo, permitiéndose la supervivencia de la relación laboral y del contrato de trabajo en razón a un contexto excepcional como el que se vivencia atendiendo a los fundamentos humanistas esbozados.

***Fundamentación doctrinaria:***

Es el vínculo laboral, aquella relación jurídica que nace del acatamiento de un contrato de trabajo en el que empleado y empleador establecen una cantidad remuneratoria en beneficio del trabajador a cambio de que éste brinde servicios, en base a su fuerza laboral, surgiendo subordinación hacia el empleador. (Ayala, 2018).

Además, se debe tener en consideración que la suspensión del contrato laboral una figura jurídica que ante sucesos que dificultan el cumplimiento y aplicación ordinaria de obligaciones en la relación de trabajo, garantiza que subsista el vínculo contractual. Sin embargo, se detiene tanto la prestación de servicios que habitualmente brinda el trabajador, pudiéndose recibir o no la remuneración correspondiente e incluso establecerse por acuerdo bilateral o acto unilateral, según se trate de suspensión imperfecta o suspensión perfecta respectivamente. (Monsalve, 2019).

El Portal Jurídico LP (2020) reitera que la suspensión perfecta de labores se caracteriza por tres aspectos: Cesación de deberes, ya que no se efectivizan labores ni se paga el correspondiente salario. Temporalidad, puesto que la medida tiene un plazo de duración máxima y de naturaleza transitoria, efectuada unilateralmente por el empleador. Extraordinaria, porque se utiliza como medida

de última aplicación en casos excepcionales tales como la grave afectación económica o la esencia de las labores a realizarse, y solo cuando no sea posible implementar otras con menor severidad. Aclara el Diario Gestión (2020), que la suspensión perfecta es el cese excepcional y temporal, sin extinguir el vínculo laboral, de las obligaciones mutuas que existen en una relación de trabajo: Se deja de pagar la remuneración y también, se detiene la prestación de servicios; sin embargo, el contrato de trabajo sigue vigente.

Valdivia (2020) refiere que si bien en el artículo 3.1 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 estipula escuetamente que debido a la naturaleza de las actividades efectuadas o en virtud al nivel de afectación económica, un empleador que no le sea posible implementar licencias con goce de haberes o trabajo remoto puede optar por usar la suspensión perfecta; debe entenderse dicha norma bajo los alcances de dos supuestos; el primero sería cuando no se puede aplicar trabajo remoto debido a la esencia de las labores realizadas en la empresa empleadora, mientras que la segunda posibilidad sería cuando no se puede implementar licencia con goce de haberes dado el grado de afectación dineraria que la empresa empleadora ha sufrido. No obstante, el Formato de Declaración Jurada de Solicitud de Suspensión Perfecta indica textualmente dos causales que diferirían de dicha propuesta interpretativa.

Resulta fundamental que en el interior de la empresa privada Konecta 2 Norte S.A.C., en Chiclayo, se interioricen procedimientos preventivos que tomen en cuenta la doctrina jurídica donde se desarrollan los diversos aspectos del mecanismo excepcional y provisional de suspensión perfecta del contrato de trabajo.

### ***Fundamentación jurídica***

En el artículo 11° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se consagra la figura jurídica de suspensión perfecta que supone cesar la contraprestación de servicios y detener el pago de las remuneraciones respectivas sin poner fin al vínculo laboral que nace de un contrato de trabajo; previendo también la suspensión imperfecta que se manifiesta a través de licencias o permisos, donde sí existe pago remunerativo siempre que la falta de

trabajo efectivo dure menos de una jornada laboral. Adicionalmente, en el artículo 12° de dicha normativa se establecen diversas causales para la suspensión del contrato de trabajo; sin embargo, el listado establece la posibilidad del surgimiento de otros presupuestos. Sin embargo, recién en el artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se precisa que únicamente la fuerza mayor y el caso fortuito son motivos que justifican la aplicación de la figura de suspensión perfecta por el plazo de hasta noventa días, requiriéndose que el empleador informe a la autoridad administrativa de trabajo respectiva respecto al uso de esta temporal y excepcional medida legal, descartándose previamente la posibilidad de utilizar mecanismos de suspensión imperfecta. De demostrarse que no existe motivo razonable para utilizar suspensión perfecta de labores, el empleador recibirá la sanción respectiva.

Existen dos normas jurídicas específicas en lo referente a la suspensión perfecta debido a la pandemia por COVID-19. Para empezar, el Decreto de Urgencia N° 038-2020 – emitido el 14 de abril del 2020 – contempla en su artículo 3.1 que aquellas entidades empleadoras que no les sea posible aplicar licencia con goce de haber o trabajo remoto en atención al grado de afectación económica y debido a la esencia de las actividades que realiza, se le faculta a usar los mecanismos requeridos para preservar el vínculo laboral; por lo que en concordancia con el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, queda claro que tal medida es la suspensión perfecta de labores. Por otro lado, está la Resolución de Superintendencia N° 085-2020-SUNAFIL, donde se establece el procedimiento administrativo específico aplicable para tramitar la solicitud de suspensión perfecta del contrato de trabajo en el actual contexto de pandemia, especificándose los plazos y acciones específicas a realizarse.

Con la finalidad de evitarse castigos administrativos futuros por una utilización inadecuada de esta medida extraordinaria es que el presente plan de criterios preventivos busca la aplicación idónea de la suspensión perfecta de labores en trabajadores de la empresa privada Konecta 2 Norte S.A.C., en Chiclayo.

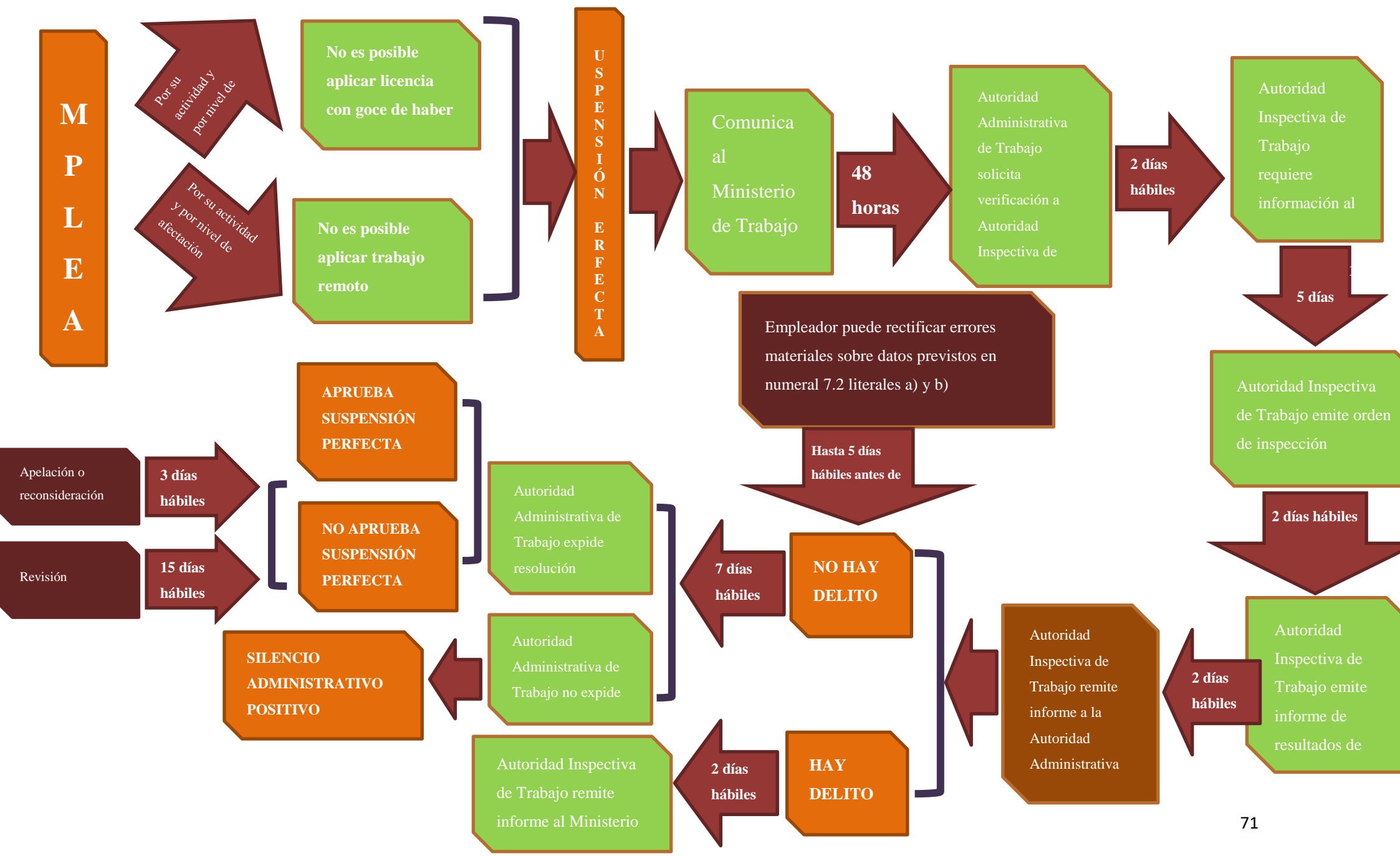
### **Casos de aplicación de suspensión perfecta**

Se sobreentiende que resulta únicamente aplicable el mecanismo de suspensión perfecta para aquellas entidades empresariales que desarrollan alguna de las actividades económicas autorizadas según las medidas diferenciadas conforme a la ubicación geográfica donde se encuentre el centro de labores. Adicionalmente, es importante recalcar que aquellas empresas beneficiadas con el Programa Reactiva Perú – donde el Estado otorgó diversos créditos financieros – no podrán tampoco acogerse a este mecanismo conforme fue comunicado por el titular del MTPE. Conforme al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), de una interpretación sistemática del artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el artículo 3.1 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el contenido del Formato de Declaración Jurada de Solicitud de Suspensión Perfecta, existen dos únicos escenarios donde es posible aplicar la suspensión perfecta de labores en el actual contexto de pandemia por COVID-19:

**a) Cuando en atención a la naturaleza de las actividades realizadas, no se puede efectuar la aplicación de licencia con goce de haberes ni la modalidad de trabajo remoto:** Ello significa que es el tipo de labores realizadas por los trabajadores es el factor determinante que imposibilita al empleador tanto la implementación de trabajo remoto como del otorgamiento de tales licencias remuneradas, por ser actividades exclusivamente presenciales que no se pueden realizar a través del uso de las tecnologías de la comunicación (mediante plataformas virtuales, uso de redes sociales, utilización de llamadas o mensajes de texto, entre otros).

**b) Cuando en atención al nivel de afectación económica sufrido, no se puede efectuar la aplicación de licencia con goce de haberes ni la modalidad de trabajo remoto:** Lo expuesto implica que el grado de pérdidas dinerarias sufridas por la entidad empleadora limita considerablemente el presupuesto disponible que se maneja, por lo que se imposibilita un eventual otorgamiento de licencias remuneradas o con goce de haber y por ende, tampoco habrían suficientes fondos para la utilización del trabajo remoto, por lo que también se justificaría optar por la suspensión perfecta y evitarse despidos masivos.

**FLUJOGRAMA DE APLICACIÓN IDÓNEA DE SUSPENSIÓN PERFECTA (RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 085-2020-SUNAFIL)**



## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

- En la presente investigación se ha determinado que los efectos jurídicos de la aplicación de la suspensión perfecta de labores hacen mención que los contratos laborales son temporales con la prestación de servicios que brinda el trabajador, así como suspender los pagos de empleador hacia un determinado tiempo.
- La aplicación suspensión perfecta de labores se aplica en una empresa donde tomándose en cuenta el nivel de afectación económica que ha sufrido la empresa o debido a la naturaleza de las labores no es posible que el empleador utilice medidas menos severas tal como el otorgamiento de licencia y permisos o el adelanto de vacaciones.
- La aplicación de la suspensión perfecta se aplica cuando una determinada empresa se encuentra con bajos recursos económicos y cuando el estado se encuentra en estado de emergencia sanitaria.
- Fue posible elaborar la propuesta de aplicación idónea de la suspensión perfecta de labores, ya que los ajustes de determinadas dimensiones propias de la corporación de las empresas privadas, destacando primordialmente la necesidad de compensar el vigente entorno económico, jurídico y empresarial ante los despidos en masa durante el estado de emergencia que sostuvo nuestro país.



## 4.2. Recomendaciones

- Se sugiere a los investigadores independientes es decir aquellos que efectúan temas específicos y manejan un presupuesto o una fuente de financiamiento propia se les recomiendo que distribuyan adecuadamente tiempo disponible, así como los recursos económicos con lo que cuentan y de esta forma plantear una investigación acorde a su realidad y a su grado de solvencia económica además en concordancia con el tiempo que tenga de disponibilidad para efectuar la investigación.
- La suspensión perfecta de labores es un tema poco abordado por lo que se sugiere a los investigadores indagar más a fondo sobre esta figura, así como respecto a sus implicancias y otros alcances tanto como para los trabajadores como para los empleadores.
- Se sugiere diseñar y aplicar un instrumento y concordancia con las variables de estudio, así como tomándose en consideración la población y la muestra a evaluarse.

## REFERENCIAS

- Arbós, A. (2021). *La práctica reflexiva en la formación inicial de maestros/as. Evaluación de un modelo*. Universidad Internacional de Catalunya. [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9346/Tesis\\_Angels\\_Domingo.pdf](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9346/Tesis_Angels_Domingo.pdf)
- 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 Ruíz Gallo]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10417>
- Astohuamán, A. (2022). *El Compromiso Laboral y la Suspensión Perfecta durante la Pandemia del Covid 19 en los Trabajadores de dos Empresas de la Industria de Oleaginosas de Ucayali – 2020* [tesis de doctorado, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Ucayali. [https://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5314/B4\\_2022\\_UNU\\_DOCTORADO\\_2022\\_TD\\_ALEX-ASTOHUAMAN-HUARANGA.pdf](https://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5314/B4_2022_UNU_DOCTORADO_2022_TD_ALEX-ASTOHUAMAN-HUARANGA.pdf)
- Castillo, V., y Núñez, M. (2023). *La interpretación constitucional de los derechos laborales en la suspensión perfecta de labores frente al estado de emergencia sanitaria Covid -19 - región Lambayeque* [tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11150/Castillo%20Aldana%20Vanessa%20%26%20Nu%C3%B1ez%20Mera%20Milton.pdf>
- CNN En Español. (2020, 1 de abril). *Lo que dice el decreto que prohíbe a las empresas despedir trabajadores durante 60 días en Argentina*. CNN En Español. <https://cnnespanol.cnn.com/2020/04/01/argentina-emite-decreto-que-prohibe-a-las-empresas-despedir-trabajadores-durante-60-dias/>
- Consortium Legal. (2021). *Medidas laborales en Honduras ante COVID-19*.

- Consortium Legal. <https://consortiumlegal.com/medidas-laborales-en-honduras-ante-covid-19/>
- Curo, B., y Jara, K. (2022). *Factibilidad de la suspensión perfecta de labores durante la pandemia COVID-19* [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110972/Curo\\_GBV-Jara\\_DK-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110972/Curo_GBV-Jara_DK-SD.pdf)
- Diario Digital AS Perú. (2020, 26 de junio). *¿Qué es la suspensión perfecta de labores en el Perú?* Diario Digital AS Perú. [https://peru.as.com/peru/2020/06/26/actualidad/1593194891\\_929234.html](https://peru.as.com/peru/2020/06/26/actualidad/1593194891_929234.html)
- Diario El Clarín. (2022, 3 de diciembre). *Fichas bibliográficas: qué son, qué significan y ejemplos.* Diario El Clarín. [https://www.clarin.com/viste/fichas-bibliograficas-significan-ejemplos\\_0\\_ds5FVLRVu.html](https://www.clarin.com/viste/fichas-bibliograficas-significan-ejemplos_0_ds5FVLRVu.html)
- Diario El Comercio. (2021, 31 de mayo). *Suspensión perfecta de labores: ¿continúas bajo esta medida? Esto es lo que debes saber.* Diario El Comercio. <https://elcomercio.pe/respuestas/suspension-perfecta-de-labores-continuas-bajo-esta-medida-esto-es-lo-que-debes-saber-economia-mtpe-suspension-perfecta-sector-laboral-peru-covid-19-estado-de-emergencia-nnda-nnlt-noticia/>
- Diario Gestión. (2020, 21 de abril). *Suspensión perfecta de labores: Las diez reglas para aplicar en la licencia sin goce de haber.* Diario Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/suspension-perfecta-de-labores-covid-19-suspension-perfectas-de-labores-las-diez-reglas-para-aplicar-a-la-licencia-sin-goce-de-haber-noticia/>
- Diario Gestión. (2021, 19 de febrero). *Las 11 implicancias laborales con la ampliación de la emergencia sanitaria.* Diario Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/estas-son-las-implicancias-laborales-generadas-con-la-ampliacion-de-la-emergencia-sanitaria-nacional-noticia/>

Diario La Industria. (2020, 06 de mayo). *1200 empresas se acogen a la suspensión perfecta.* Diario La Industria. <https://www.laindustriadechiclayo.pe/noticia/1588802304-1200-empresas-se-acogen-a-la-suspension-perfecta>

Diario La República. (2020, 30 de abril). *Suspensión perfecta en Hospital Regional Lambayeque es improcedente.* Diario La República. <https://larepublica.pe/sociedad/2020/04/30/suspension-perfecta-en-hospital-regional-lambayeque-es-improcedente-lrnd/>

Diario Oficial El Peruano. (2021, 5 de abril). *Dictan pautas para ampliar suspensión perfecta de labores.* Diario Oficial El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/118259-dictan-pautas-para-ampliar-suspension-perfecta-de-labores>

Diario Perú 21. (2020, 12 de mayo). *Lambayeque: Detectan 33 empresas agroexportadoras que ponen en riesgo a trabajadores ante COVID-19.* Diario Perú 21. <https://peru21.pe/peru/lambayeque-detectan-33-empresas-agroexportadoras-que-ponen-en-riesgo-a-trabajadores-ante-covid-19-nnpp-noticia/>

Dupuis, A. (2020). *¿Qué es la investigación explicativa?* Portal Técnicas de Investigación. <https://tecnicasdeinvestigacion.com/investigacion-explicativa/>

Echeverri, P., y Espitia, E. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia* [tesis de maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio institucional de la Universidad EAFIT. [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/PaolaAndrea\\_EcheverriGomez\\_2020.pdf](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/PaolaAndrea_EcheverriGomez_2020.pdf)

Empresa de gestión de la experiencia Qualtrics. (2020). *Investigación cuantitativa.* Qualtrics. <https://www.qualtrics.com/es/gestion-de-la-experiencia/investigacion/investigacion-cuantitativa/>

Ernst & Young Global Limited México. (2020, 20 de marzo). *Aplicación de los conceptos de caso fortuito y fuerza mayor, como consecuencia de COVID-19, en el marco contractual. Breves consideraciones sobre contratos petroleros.* Ernst & Young Global Limited México. [https://www.ey.com/es\\_mx/energy-reimagined/energy-alert/caso-fortuito-y-fuerza-mayor-covid-19](https://www.ey.com/es_mx/energy-reimagined/energy-alert/caso-fortuito-y-fuerza-mayor-covid-19)

Espinoza, F., y Huillca, A. (2022). *Suspensión Perfecta de Labores y Hospitalización Laboral en Trabajadores de una Empresa Privada en Carabayllo, 2020* [tesis de pregrado, Universidad Privada TELESUP]. Repositorio institucional de la Universidad Privada TELESUP. <https://repositorio.utesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1829/1/HUILLCA%20CRUZ%20ANABEL-ESPINOZA%20DAMIAN%20FATIMA.pdf>

Estela, R. (2022, 19 de noviembre). *Investigación propositiva.* Instituto de Investigaciones Jurídicas Rambell. <https://institutorambell.blogspot.com/2022/11/investigacion-propositiva.html>

Estudio Iberoamericano PPU Legal. (2020, 10 de abril). *Una mirada comparativa a las medidas laborales adoptadas por siete países contra el COVID-19 en instituciones centrales de las relaciones de trabajo.* Estudio Iberoamericano PPU Legal. <https://www.ppulegal.com/covid/una-mirada-comparativa-a-las-medidas-laborales-adoptadas-por-siete-paises-contra-el-covid-19-en-instituciones-centrales-de-las-relaciones-de-trabajo/>

Estudio Muñiz Abogados. (2020, 7 de agosto). *Situación de trabajadores cuya suspensión perfecta de labores fue desaprobada por la autoridad de trabajo.* Estudio Muñiz Abogados. <https://estudiomuniz.pe/situacion-de-trabajadores-cuya-suspension-perfecta-de-labores-fue-desaprobada-por-la-autoridad-de-trabajo/>

Ferrere Abogados. (2020, 18 de marzo). *Efectos del COVID-19 en los contratos. ¿Es fuerza mayor?.* Ferrere Abogados. <https://www.ferrere.com/es/novedades/covid19-contratos/>

Firma Garrigues. (2020, 8 de junio). *COVID-19: medidas excepcionales en materia*

- laboral y de seguridad social introducidas por el PEES en Portugal. Firma Garrigues. [https://www.garrigues.com/es\\_ES/noticia/covid-19-medidas-excepcionales-materia-laboral-seguridad-social-introducidas-pees-portugal](https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/covid-19-medidas-excepcionales-materia-laboral-seguridad-social-introducidas-pees-portugal)
- Flores, A. (2022). *Criterios dentro del procedimiento especial de la suspensión perfecta de labores en las MYPES en un estado de emergencia en el Perú* [tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/5914>
- Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Descarga de formularios del TUPA vigente*. Gobierno Regional de Lambayeque. <https://www.regionlambayeque.gob.pe/web/tema/detalle/40?pass=MTMwNW>
- Guevara, C. (2020). *Modificatoria del artículo 12° del Decreto Legislativo 728 para incorporar la licencia por matrimonio para el trabajador del régimen laboral privado* [tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipán. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6779/Guevara%20Capu%c3%b1ay%20Anderson%20Gilberto.pdf>
- Herrera, A. (2020). *La suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito. Análisis de la institución en los tiempos del COVID-19* [tesis de pregrado, Universidad EAFIT]. Repositorio institucional de la Universidad EAFIT. [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/24430/ANAMARIA\\_HERRERAROMERO\\_2020.pdf](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/24430/ANAMARIA_HERRERAROMERO_2020.pdf)
- Hubspot. (2023, 28 de junio). *Qué es una encuesta, para qué sirve y qué tipos existen*. Hubspot. <https://blog.hubspot.es/service/que-es-una-encuesta>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú. (2021, 11 de junio). *En el Perú existen más de 2 millones 838 mil empresas*. Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú. <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-no>

[087-2021-inei.pdf](#)

Khan Academy. (2021). *Repaso de variables independientes y dependientes*. Khan Academy. <https://es.khanacademy.org/math/cc-sixth-grade-math/cc-6th-equations-and-inequalities/cc-6th-dependent-independent/a/dependent-and-independent-variables-review>

Lainez, J., y Marca, J. (2020). *La vulneración de los derechos de los trabajadores en el Ecuador, por las nuevas normas y las políticas emanadas desde el ejecutivo y la legislatura con ocasión de la pandemia del COVID-19, a partir del mes de marzo del 2020* [tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio institucional de la Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/reduj/51119/1/La%C3%ACnez%20Jefferson-%20Marca%20Jos%C3%A8%20BDER-TPRG%20261-2020.pdf>

Loayza, E. (2021). El fichaje de investigación como estrategia para la formación de competencias investigativas. *Revista Educare Et Comunicare*, 9(1), 67-77. <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/educare/article/view/594/1213?download=pdf>

López, J. (2020). Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid-19. *Documentos de Trabajo IELAT 134*, pp. 4-73. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7393704.pdf>

Macedo, V. (2022). *El debido procedimiento en el otorgamiento de la suspensión perfecta de labores según el Decreto de Urgencia N° 038-2020, en la región Puno – 2020* [tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano. [https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/18663/Macedo\\_Atamari\\_Venus\\_Emperatriz\\_Yviz.pdf](https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/18663/Macedo_Atamari_Venus_Emperatriz_Yviz.pdf)

Martínez, J., y Palacios, G. (2023). Guía para la Revisión y el Análisis Documental: Propuesta desde el Enfoque Investigativo. *Revista Ra Ximhai*, 19(1), 67-83. [https://www.researchgate.net/publication/369385707\\_Guia\\_para\\_la\\_Revisi%00n\\_y\\_el\\_Analisis\\_Documental\\_Propuesta\\_desde\\_el\\_Enfoque\\_Investigativo](https://www.researchgate.net/publication/369385707_Guia_para_la_Revisi%00n_y_el_Analisis_Documental_Propuesta_desde_el_Enfoque_Investigativo)

Mazón. J. (2020). *La afectación al derecho al trabajo por la terminación de la relación, aplicando la causal del caso fortuito o fuerza mayor, como consecuencia de la pandemia en la ciudad de Guaranda en el año 2020* [tesis de pregrado, Universidad Estatal de Bolívar]. Repositorio Institucional de la Universidad Estatal de Bolívar. <http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/3692/1/TESIS%20FINAL%20JOSE%20LUIS%20MAZON.pdf>

Medio de Difusión Duplos. (2020, 25 de abril). *Pactos de Suspensión Laboral: Todo lo que hay que saber*. Medio de Difusión Duplos. <https://www.duplos.cl/pactos-de-suspension-laboral-todo-lo-que-hay-que-saber/>

Portal Crece Negocios. (2023, 11 de junio). *Técnica de observación: tipos, uso y ejemplos*. Portal Crece Negocios. <https://www.crecenegocios.com/tecnica-de-observacion/>

Portal Cuestión Social. (2023, 4 de julio). *Tipos de estudios de gabinete y su importancia en la toma de decisiones*. Portal Cuestión Social. <https://cuestionsocial.com.ar/estudios-de-gabinete-cuales-son-y-para-que-sirven/>

Portal Infoautónomos. (2023, 14 de junio). *El cuestionario*. Portal Infoautónomos. <https://www.infoautonomos.com/estudio-de-mercado/cuestionario/>

Portal Jurídico LP. (2020, 13 de julio). *La suspensión perfecta de labores y su reciente aplicación práctica. Propuestas y comentarios en torno a su rechazo en sede administrativa*. Portal Jurídico LP. <https://lpderecho.pe/suspension-perfecta-labores-aplicacion-practica-propuestas-comentarios-rechazo-sede-administrativa/>

Portal PsicoCode. (2021, 23 de agosto). *Ficha textual: Definición, características y ejemplos*. Portal PsicoCode. <https://psicocode.com/literatura/ficha-textual/>

Portal Tesis y Masters. (2022, 13 de septiembre). *Descubre las diferencias entre variable dependiente e independiente*. Portal Tesis y Masters.



<https://tesisymasters.mx/variable-dependiente/>

Rodríguez, M, Pérez, A., y Garrido, D. (2021, 4 de agosto). *Relación entre población y muestra*. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/relaci%C3%B3n-entre-poblaci%C3%B3n-y-muestra-rodr%C3%ADguez-curiel-maggiecuriel->

Romero, M. (2020, 26 de junio). *Lambayeque: Incertidumbre por suspensión perfecta de labores*. Diario Correo. <https://diariocorreo.pe/edicion/lambayeque/lambayeque-incertidumbre-por-suspension-perfecta-de-labores-943752/>

Sitio Web Question Pro. (2020). *¿Qué es la investigación no experimental?* Sitio Web Question Pro. <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/>

Torres (2019). *Derecho de resistencia a las órdenes empresariales arbitrarias* [tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2512/1/TL\\_TorresTafurDangel.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2512/1/TL_TorresTafurDangel.pdf)

Universidad de Los Andes. (2023, 21 de septiembre). *Variables dependientes: ¿qué son y cuál es su uso?*. Universidad de Los Andes. <https://programas.uniandes.edu.co/blog/variables-dependientes>

Yepes, V. (2023, 15 de septiembre). *Población y muestra, parámetros y estadísticos*. Universidad Politécnica de Valencia. <https://victoryepes.blogs.upv.es/2023/09/15/poblacion-y-muestra-parametros-y-estadisticos/>

Zeballos, R. (2023). *El derecho a la motivación en las resoluciones que disponen la suspensión perfecta de labores en tiempos de pandemia, Lima, año 2020* [tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio institucional de la Universidad Católica de Santa María. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/b943fceb-f39c-450a-b915-fdd754c17829>

## ANEXOS

### Anexo 1. Resolución de aprobación de título de investigación.



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
RESOLUCIÓN N° 0887-2023/FADHU-USS

Pimentel, 02 de octubre del 2023

#### VISTO

El oficio N° 0479-2023/FADHU-ED-USS de fecha 28 de setiembre del 2023, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, quien informa que la estudiante TANG SANDOVAL LUIS GABRIEL solicita la rectificación de su título de investigación y contando con la aprobación de Decanato se autoriza; y;

#### CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...) Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo N° 67: "El asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de Facultad".
- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación: El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 08 aprobado con resolución de directorio N° 020-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...).
- Artículo 24°: "La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)"
- Artículo 25°: "El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C".
- Artículo 28°: "El jurado evaluador será designado mediante resolución emitida por la facultad o por la Escuela de Posgrado, el mismo que estará conformado por tres docentes, quienes cumplirán las funciones de presidente, secretario y vocal (...)"

RESOLUCIÓN N° 0887-2023/FADHU-USS

- Artículo 29°: Son funciones del jurado evaluador: Inciso a) *El jurado actuará como cuerpo colegiado emitiendo las observaciones en un plazo de máximo de siete días hábiles, contabilizados a partir del día siguiente de la recepción del informe. Vencido dicho plazo, la Dirección de Escuela Profesional o la Dirección de la Escuela de Posgrado, según corresponda, coordinará con el jurado para realizar las observaciones en un plazo no mayor a 3 días hábiles.* b) *Verificar el levantamiento de las observaciones realizadas a través de su dictamen de expedito para sustentación, informando a la Dirección de Escuela profesional o a la Dirección de la Escuela de Posgrado, según corresponda.* c) *Asistir al acto de sustentación en la fecha, hora y lugar programados.* d) *Evaluar la sustentación y defensa de la investigación, y el secretario emite el acta de sustentación.*
- Artículo 31°: *“Para la sustentación, se otorgará el plazo de seis (6) meses calendarios contados a partir del día hábil siguiente en que se obtuvo el dictamen de expedito para la sustentación. El plazo señalado podrá prorrogarse previa solicitud dirigida al decano de la facultad o al director de la Escuela de Posgrado, por un plazo máximo de seis (6) meses adicionales; vencido este, se pierde el derecho de sustentar la investigación, y se debe presentar una investigación con nuevo tema”.*
- Artículo 32°: *“Se deberá presentar al Director de la Escuela Profesional o al Director de la Escuela de Posgrado, según corresponda, el trabajo de investigación o de la tesis, con una antelación de 10 días hábiles al acto de sustentación programado, a fin de que este sea remitido al jurado evaluador (presidente, secretario y vocal).”*
- Artículo 33°: *“Cuando la sustentación obtenga la calificación de Deficiente (desaprobado), podrá requerir nueva fecha de sustentación, después de haber transcurrido un plazo de 30 días calendarios contados a partir de la fecha en que desaprobó”.*
- Artículo 34°: *“Si el egresado desaprobado no solicita nueva fecha de sustentación, el plazo para sustentar la misma tesis vence después de un año, contando dicho plazo desde la fecha que sustentó por primera vez. Vencido el plazo, se debe presentar nuevo tema de investigación y realizar los trámites correspondientes. La decisión del jurado evaluador es inimpugnable”.*
- Artículo 40°: *“Si el(los) autor(es) de la investigación no logra(n) el nivel de preparación hasta en una tercera sustentación, será(n) desaprobado(s). En este caso tiene(n) la posibilidad de reiniciar el trámite, desde la presentación de un nuevo proyecto.”*

Que con Resolución N° 0613-2020/FDH-USS de fecha 22 de octubre del 2020, en donde se aprueba el tema de investigación denominado: **SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ** y como asesora a la DRA. BARTUREN MONDRAGON ELIANA MARITZA a cargo de la estudiante **TANG SANDOVAL LUIS GABRIEL**.

Que con Resolución N° 0590-2021/FDH-USS de fecha 02 de junio del 2021, en donde se designa como jurado evaluador a los siguientes docentes: DRA. CUSTODIO CHOLAN MARIELLA VERENISSE (presidente), DRA. UCHOFEN URBINA ANGELA KATHERINE (secretario) y MG. RODAS QUINTANA CARLOS ANDREE (vocal) de la investigación denominada: **SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA EN CHICLAYO** a cargo de la estudiante **TANG SANDOVAL LUIS GABRIEL**.

Que, visto el oficio N° 0479-2023/FADHU-ED-USS de fecha 28 de setiembre del 2023, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, quien eleva la solicitud presentada por la (el) estudiante **TANG SANDOVAL LUIS GABRIEL**, en donde solicita la rectificación del tema de Investigación denominada: **SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA EN CHICLAYO**, por el denominado: **SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA EN CHICLAYO**.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: MODIFICAR**, aplicando la Fe de Erratas que se aprueba en la Resolución N° 0613-2020/FDH-USS de fecha 22 de octubre del 2020 y la Resolución N° 0590-2021/FDH-USS de fecha 02 de junio del 2021.

**ARTÍCULO SEGUNDO: APROBAR** La Fe de Erratas en la Resolución N° 0613-2020/FDH-USS de fecha 22 de octubre del 2020, tal como se detalla:



RESOLUCIÓN N° 0887-2023/FADHU-USS

DICE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** APROBAR los TEMAS DE PROYECTOS DE TESIS y DESIGNAR ASESOR, que a continuación se detalla:

38	TANG SANDOVAL LUIS GABRIEL	SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA EN CHICLAYO	DRA. BARTUREN MONDRAGON ELIANA MARITZA
----	----------------------------	--	--

DEBE DECIR:

**ARTÍCULO PRIMERO:** APROBAR los TEMAS DE PROYECTOS DE TESIS y DESIGNAR ASESOR, que a continuación se detalla:

38	TANG SANDOVAL LUIS GABRIEL	SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA EN CHICLAYO	DRA. BARTUREN MONDRAGON ELIANA MARITZA
----	----------------------------	---	--

**ARTÍCULO TERCERO:** APROBAR La Fe de Erratas en la Resolución N° 0590-2021/FDH-USS de fecha 02 de junio del 2021, tal como se detalla:

DICE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** DESIGNAR como JURADO EVALUADOR para la investigación de tesis que a continuación se detalla:

45	TANG SANDOVAL LUIS GABRIEL	SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA EN CHICLAYO	PRESIDENTE: DRA. CUSTODIO CHOLAN MARIELLA VERENISSE SECRETARIO: DRA. UCHOFEN URBINA ANGELA KATHERINE VOCAL: MG. RODAS QUINTANA CARLOS ANDREE
----	----------------------------	--	--

DEBE DECIR:

**ARTÍCULO PRIMERO:** DESIGNAR como JURADO EVALUADOR para la investigación de tesis que a continuación se detalla:

45	TANG SANDOVAL LUIS GABRIEL	SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA EN CHICLAYO	PRESIDENTE: DRA. CUSTODIO CHOLAN MARIELLA VERENISSE SECRETARIO: DRA. UCHOFEN URBINA ANGELA KATHERINE VOCAL: MG. RODAS QUINTANA CARLOS ANDREE
----	----------------------------	---	--

**ARTÍCULO CUARTO:** DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



**Dra. Dioses Lescano Nelly**  
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades



**Mg. Delgado Vega Paula Elena**  
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

**Anexo 2. Acta de aprobación de asesor.**



**ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR**

Yo **MG. DELGADO FERNANDEZ ROSA ELIZABETH**, quien suscribe como asesor designado mediante Resolución de Facultad N° 0091-2024/FADHU-ED-USS, del proyecto de investigación titulado **SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA EN CHICLAYO**, desarrollado por el estudiante: **Luis Gabriel Tang Sandoval**, del programa de estudios de **ESCUELA DE DERECHO**, acredito haber revisado, y declaro expedito para que continúe con el trámite pertinentes.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Delgado Fernandez Rosa Elizabeth (Asesor)	DNI: 16452199	
--	---------------	--

Pimentel, 24 de abril de 2024.

### Anexo 3. Acta de originalidad

	<b>ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN</b>	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Martha Olga Marruffo Valdivieso**, coordinadora de investigación del Programa de Estudios de derecho, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Pregrado según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA EN CHICLAYO**

Elaborado por el Bachiller **Tang Sandoval Luis Gabriel**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **19%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 11 de Junio de 2024



---

**Mg. Martha Olga Marruffo Valdivieso**  
Coordinador de Investigación  
Escuela Profesional de Derecho  
DNI N° 43647439

Anexo 4. Instrumento: Cuestionario.



**CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA “KONECTA 2 NORTE S.A.C.” CON SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES – CHICLAYO**

**SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA EN CHICLAYO.**

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

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

1	2	3	4	5
<b>TOTAL MENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>NO OPINA</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTAL MENTE DE ACUERDO</b>

°	ITEM	D		O		A
	¿Considera usted que los trabajadores conocen sus derechos laborales, reconocidos en las leyes nacionales e internacionales?					
	¿Considera usted que en todo trabajo existe un empleador, empresa o persona que brinda el puesto laboral y paga los salarios?					

3	¿Considera usted que el objetivo de todo trabajo es contratar fuerza de trabajo subordinada a cambio de una remuneración determinada?					
	¿Considera usted que un trabajo puede surgir de un contrato, escrito o verbal?					
	¿Considera usted que los trabajadores conocen qué es la suspensión perfecta de labores?					
	¿Considera usted que en la suspensión perfecta se deja de brindar los servicios de trabajo a la empresa?					
	¿Considera usted que en la suspensión perfecta se deja de percibir remuneración por parte de la empresa?					
	¿Considera usted que la suspensión perfecta es una medida transitoria?					
	¿Considera usted que la suspensión perfecta se aplica cuando, debido al tipo de trabajo, no es posible tomar otras acciones?					
0	¿Considera usted que la suspensión perfecta se aplica cuando existe grave afectación económica a la empresa?					



Anexos 5 Validación del instrumento.



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL ABOGADO		Walter Cubas Arteaga
2.	PROFESIÓN	Abogado
	ESPECIALIDAD	Civil, laboral
	GRADO ACADÉMICO	Abogado
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	17 años
	CARGO	Auxilio Coactivo
<p>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA EN CHICLAYO.</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Luis Gabriel Tang Sandoval
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista ( ) 2. Cuestionario <input checked="" type="checkbox"/> 3. Lista de Cotejo ( ) 4. Diario de campo ( )
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Validar el cuestionario que será aplicado a jueces y abogados en materia laboral.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>Los objetivos específicos fijados para el presente</p>

	<p>proyecto de investigación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar jurídicamente los alcances de la suspensión perfecta de labores.</li> <li>- Explicar la aplicación de la suspensión perfecta de labores en trabajadores de la empresa privada "Konecta 2 Norte S.A.C." de Chiclayo, en Perú.</li> <li>- Proponer la aplicación idónea de la suspensión perfecta de labores en trabajadores de la empresa privada "Konecta 2 Norte S.A.C." de Chiclayo, en Perú.</li> </ul>
--	--

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.

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Considera usted que los trabajadores conocen sus derechos laborales, reconocidos en las leyes nacionales e internacionales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

02	<p>¿Considera usted que en todo trabajo existe un empleador, empresa o persona que brinda el puesto laboral y paga los salarios?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	<p>¿Considera usted que el objetivo de todo trabajo es contratar fuerza de trabajo subordinada a cambio de una remuneración determinada?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
04	<p>¿Considera usted que un trabajo puede surgir de un contrato, escrito o verbal?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

05	<p>¿Considera usted que los trabajadores conocen qué es la suspensión perfecta de labores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
06	<p>¿Considera usted que en la suspensión perfecta se deja de brindar los servicios de trabajo a la empresa?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
07	<p>¿Considera usted que en la suspensión perfecta se deja de percibir remuneración por parte de la empresa?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

08	<p><b>¿Considera usted que la suspensión perfecta es una medida transitoria?</b></p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p><b>¿Considera usted que la suspensión perfecta se aplica cuando, debido al tipo de trabajo, no es posible tomar otras acciones?</b></p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
10	<p><b>¿Considera usted que la suspensión perfecta se aplica cuando existe grave afectación económica a la empresa?</b></p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	A (X) D ( )
<b>7.COMENTARIOS GENERALES</b> <hr/> <hr/> <hr/>	
<b>8. OBSERVACIONES:</b> <hr/> <hr/>	

  
Walter Cubas Arteaga  
ICAL. 2223  
ABOGADO

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>1. NOMBRE DEL ABOGADO</b>		
<b>2.</b>	PROFESIÓN	ABOGADA
	ESPECIALIDAD	PENALISTA
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	09 AÑOS
	CARGO	JEFE(E) DE UNIDAD DE RR.HH
<p><b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA EN CHICLAYO.</b></p>		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Luis Gabriel Tang Sandoval
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>	<p>1. Entrevista ( )</p> <p>2. Cuestionario (X)</p> <p>3. Lista de Cotejo ( )</p> <p>4. Diario de campo ( )</p>	
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>	<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Validar el cuestionario que será aplicado a jueces y abogados en materia laboral.</p>	
	<p><u>ESPECÍFICOS:</u></p>	

	<p>Los objetivos específicos fijados para el presente proyecto de investigación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar jurídicamente los alcances de la suspensión perfecta de labores.</li> <li>- Explicar la aplicación de la suspensión perfecta de labores en trabajadores de la empresa privada "Konecta 2 Norte S.A.C." de Chiclayo, en Perú.</li> <li>- Proponer la aplicación idónea de la suspensión perfecta de labores en trabajadores de la empresa privada "Konecta 2 Norte S.A.C." de Chiclayo, en Perú.</li> </ul>
--	---

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.

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Considera usted que los trabajadores conocen sus derechos laborales, reconocidos en las leyes nacionales e internacionales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A ( X ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>



02	<p><b>¿Considera usted que en todo trabajo existe un empleador, empresa o persona que brinda el puesto laboral y paga los salarios?</b></p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	<p><b>¿Considera usted que el objetivo de todo trabajo es contratar fuerza de trabajo subordinada a cambio de una remuneración determinada?</b></p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
04	<p><b>¿Considera usted que un trabajo puede surgir de un contrato, escrito o verbal?</b></p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

05	<p>¿Considera usted que los trabajadores conocen qué es la suspensión perfecta de labores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
06	<p>¿Considera usted que en la suspensión perfecta se deja de brindar los servicios de trabajo a la empresa?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
07	<p>¿Considera usted que en la suspensión perfecta se deja de percibir remuneración por parte de la empresa?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

08	<p>¿Considera usted que la suspensión perfecta es una medida transitoria?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p>¿Considera usted que la suspensión perfecta se aplica cuando, debido al tipo de trabajo, no es posible tomar otras acciones?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
10	<p>¿Considera usted que la suspensión perfecta se aplica cuando existe grave afectación económica a la empresa?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	A (X) D ( )
<b>7.COMENTARIOS GENERALES</b> <hr/> <hr/> <hr/>	
<b>8. OBSERVACIONES:</b> <hr/> <hr/>	



**Katerin Diaz Menacho**  
**ABOGADA**  
**ICAL - 5548**

**Abogado Experto.**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>1. NOMBRE DEL ABOGADO</b>		Macayene Wasta Ruiz
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Abogada
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Financiera
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Estudios de Maestría
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	05 años
	<b>CARGO</b>	Quinta General (a) SBAH.
<p><b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA EN CHICLAYO.</b></p>		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
3.1	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Luis Gabriel Tang Sandoval
3.2	<b>ESCUELA PROFESIONAL</b>	DERECHO
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		1. Entrevista ( ) 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo ( ) 4. Diario de campo ( )
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Validar el cuestionario que será aplicado a jueces y abogados en materia laboral.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p>

	<p>Los objetivos específicos fijados para el presente proyecto de investigación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar jurídicamente los alcances de la suspensión perfecta de labores.</li> <li>- Explicar la aplicación de la suspensión perfecta de labores en trabajadores de la empresa privada "Konecta 2 Norte S.A.C." de Chiclayo, en Perú.</li> <li>- Proponer la aplicación idónea de la suspensión perfecta de labores en trabajadores de la empresa privada "Konecta 2 Norte S.A.C." de Chiclayo, en Perú.</li> </ul>
--	---

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.

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p><b>¿Considera usted que los trabajadores conocen sus derechos laborales, reconocidos en las leyes nacionales e internacionales?</b></p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

02	<p><b>¿Considera usted que en todo trabajo existe un empleador, empresa o persona que brinda el puesto laboral y paga los salarios?</b></p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	<p><b>¿Considera usted que el objetivo de todo trabajo es contratar fuerza de trabajo subordinada a cambio de una remuneración determinada?</b></p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
04	<p><b>¿Considera usted que un trabajo puede surgir de un contrato, escrito o verbal?</b></p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>





05	<p>¿Considera usted que los trabajadores conocen qué es la suspensión perfecta de labores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
06	<p>¿Considera usted que en la suspensión perfecta se deja de brindar los servicios de trabajo a la empresa?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
07	<p>¿Considera usted que en la suspensión perfecta se deja de percibir remuneración por parte de la empresa?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>



08	<p><b>¿Considera usted que la suspensión perfecta es una medida transitoria?</b></p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p><b>¿Considera usted que la suspensión perfecta se aplica cuando, debido al tipo de trabajo, no es posible tomar otras acciones?</b></p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
10	<p><b>¿Considera usted que la suspensión perfecta se aplica cuando existe grave afectación económica a la empresa?</b></p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	A (X) D ( )
<b>7.COMENTARIOS GENERALES</b> <hr/> <hr/> <hr/>	
<b>8. OBSERVACIONES:</b> <hr/> <hr/>	



**Abg. Macarena Wester Pérez**  
**ICAP. 4491**  


---

**Abogado Experto.**



**SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICOMOS**  
**Abg. Macarena Wester Pérez**  
**GERENTE GENERAL (a)**

## Anexo 6 Autorización para el recojo de información.

07170

### ACTA DE AUTORIZACION PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

**Quien suscribe:**

Srta. Verónica Lisset Abasálo Chiroque - Empresa Privada Konecta Perú – Chiclayo.

**AUTORIZA:** Permiso para recojo de información pertinente en función del informe de investigación denominado: **SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA EN CHICLAYO.**

Por el presente, en que suscribe Srta. Verónica Lisset Abasálo Chiroque AUTORIZO al alumno LUIS GABRIEL TANG SANDOVAL, DNI N° 72845365 estudiante de la Escuela Profesional de Derecho y autor del informe de investigación denominado: SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA EN CHICLAYO, al uso de dicha información que conforme entrevistas personales de acuerdo a su investigación antes mencionada y todo material físico para fines académicos de la elaboración de tesis de: SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA EN CHICLAYO, enunciada líneas arriba de quien solicita.

Se garantiza la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

---



Srta. Verónica Lisset Abasálo Chiroque.

DNI N° 71381761

**Anexo 7. Matriz de consistencia.**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<b>Independiente:</b> Suspensión perfecta de labores.	- Cesación de deberes.	- Cese de prestación de servicios. - Cese de remuneración	Escala de Likert	<b>Técnica:</b> Encuesta. <b>Instrumento:</b> Cuestionario.
	- Temporal.	- Transitorio. - Limitado.		
	- Extraordinaria.	- Por la naturaleza de actividades. - Por la afectación económica.		
<b>Dependiente:</b> Vínculo laboral.	- Relación jurídica.	- Sujeto activo. - Sujeto pasivo. - Objeto.	Escala de Likert	<b>Técnica:</b> Encuesta. <b>Instrumento:</b> Cuestionario.
	- Vínculo de atribución.	- Contrato laboral indeterminado. - Contrato laboral a plazo determinado.		

**Anexo 8**  
*Jurisprudencia.*

  
**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

  
EXP. N.º 02846-2015-PA/TC  
PASCO  
JUAN MANUEL SOTELO ANTEZANA

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

En Lima, al primer día del mes de marzo de 2018, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los magistrados Blume Fortini, Miranda Canales, Ramos Núñez y Sardón de Taboada pronuncia la siguiente sentencia, con el abocamiento del magistrado Espinosa-Saldaña Barrera, aprobado en la sesión del Pleno del día 20 de junio de 2017, y el de la magistrada Ledesma Narvéz aprobado en la sesión del Pleno del día 30 de junio de 2017, y el del magistrado Ferrero Costa en la sesión del Pleno del día 5 de septiembre de 2017. Asimismo, se agrega el voto singular del magistrado Sardón de Taboada.


**ASUNTO**

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Juan Manuel Sotelo Antezana contra la sentencia de fojas 439, de fecha 7 de enero de 2015, expedida por la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Pasco, que declaró fundada la excepción de incompetencia por razón de la materia.

**ANTECEDENTES**

Con fecha 13 de agosto de 2013 y mediante escrito subsanatorio de fecha 20 de agosto de 2013, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Empresa Administradora Cerro S.A.C., con el objeto de que se declare nula la carta de fecha 15 de mayo de 2013, y que, en consecuencia, se disponga reponerlo en el puesto laboral de obrero electricista 3era que venía desempeñando, o en otro de igual o similar categoría, más el pago de las costas y los costos del proceso. Manifiesta haber prestado labores desde el año 2007 hasta el 15 de mayo de 2013, fecha en que le cursan la carta notarial cuestionada, informándole que se suspendería su relación laboral de manera perfecta. Dicho en otras palabras, se le impide el ingreso a trabajar en su puesto de trabajo habitual, supuestamente en aplicación de la cláusula 2.8, párrafo 3, de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la organización sindical (de la cual es dirigente sindical) y la empresa demandada, haciéndose referencia a una paralización parcial o temporal por causa fortuita y de fuerza mayor. El recurrente afirma, no es cierto, sino que, por el contrario, es una decisión unilateral y arbitraria tomada por el empleador. Alega que con dicha situación se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, al debido proceso, a la dignidad del trabajador y a no ser despedido arbitrariamente bajo supuestos no probados.

El apoderado de la empresa Administradora Cerro S.A.C. deduce las excepciones de incompetencia por razón de la materia, falta de legitimidad para obrar del demandante y caducidad. Asimismo, contesta la demanda señalando que no puede haber despido arbitrario cuando se está ejerciendo las facultades contenidas en la Ley y en el Convenio Colectivo, máxime si este ha sido debidamente presentado y aprobado





TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02846-2015-PA/TC

PASCO

JUAN MANUEL SOTELO ANTEZANA

por la Autoridad Administrativa Laboral. Agrega que el actor no ha sido despedido, y que solo está paralizado en sus labores hasta que la actividad que desempeñaba se reanude o reinicie. Alega que el vínculo laboral se mantiene vigente, pues a la fecha, en vista de la difícil situación por la que atraviesa la empresa, se ha visto en la necesidad de reducir zonas de explotación en mina y, por lo mismo, dejar de laborar en diversas áreas de unidad, como el área de procesos metalúrgicos en la cual el demandante se desempeñaba como electricista de tercera.

El primer Juzgado Civil de Cerro de Pasco, con fecha 10 de junio de 2014, declaró infundadas las excepciones propuestas por la emplazada, y con fecha 25 de agosto de 2014, declaró fundada la demanda. Considera que de lo actuado se ha acreditado que si bien es cierto que no se ha configurado el "despido arbitrario" aludido por el demandante, por cuanto de lo expuesto y mantenido en todo el proceso por la emplazada, se desprende que el accionante no ha sido "despedido" y que se encuentra vigente el vínculo laboral entre las partes. Además, se ha constatado por la Autoridad Administrativa de Trabajo que no han sido sustentadas ni acreditadas las causas "que dieron lugar a la suspensión perfecta de labores". Finalmente, y pese a existir un mandato emitido por la autoridad competente (MTPE), el cual el demandado se muestra renuente a acatar, se ha producido con esta acción la vulneración del derecho al trabajo, la cual se entiende como un "despido indirecto". Por tanto, encontrándose subsistente el vínculo laboral entre ambas partes procesales, a mérito de todo lo vertido precedentemente, la emplazada deberá proceder a la inmediata reincorporación de sus labores del actor.

La Sala Superior revisora revocó la apelada y, reformándola, declaró fundada la excepción de incompetencia por razón de la materia. En consecuencia, declaró nula la sentencia de fecha 25 de agosto de 2014, por estimar que, atendiendo a la pretensión planteada, existe un procedimiento legal que debe ser tramitado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, que inclusive prevé mecanismos para interponer medios impugnatorios. Por ello se requiere que dicha situación sea verificada en un proceso más lato en el cual exista una estación probatoria, resultando de aplicación el artículo 5, inciso 2, del Código Procesal Constitucional, más aun cuando se concluye que no se verifica la urgencia en el trámite.

Conviene entonces tener presente que en su recurso de agravio constitucional (RAC) el recurrente manifiesta:

(...) en el presente caso no se está demandando si existe o no, justa causa de caso fortuito o fuerza mayor para la paralización de determinadas operaciones donde laboraba el actor, ni mucho menos se pretende probar esto, sino que [en] este asunto está demostrado que la empresa no ha paralizado determinadas





TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02846-2015-PA/TC

PASCO

JUAN MANUEL SOTELO ANTEZANA

Respecto a la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante, el abogado apoderado de la empresa demandada alega que el actor no ha sido despedido, sino que se encuentra sujeto a una paralización temporal de labores. No obstante ello, conforme se advierte de lo afirmado por el actor y de los medios probatorios obrantes en autos, el demandante alega que dicha suspensión es arbitraria y que afecta su derecho al trabajo, de manera que si tiene legitimidad para obrar. Por ende, la presente excepción debe ser desestimada.

5. En cuanto a la excepción de caducidad, a fojas 160 obra la carta notarial de fecha 15 de mayo de 2013, donde la empresa emplazada suspende la relación laboral del actor de manera imperfecta, mientras que la demanda fue interpuesta el 13 de agosto de 2013. Además de ello, debe precisarse que la presunta afectación (no reincorporación del demandante) es una omisión, porque el plazo no transcurre mientras ella subsista. Por tanto, la aducida excepción debe ser desestimada.

#### Procedencia de la demanda

6. De acuerdo a la línea jurisprudencial de este Tribunal respecto a las demandas de amparo relativas en materia laboral individual privada, corresponde evaluar si se ha violado el derecho al trabajo del demandante.

#### Análisis de la controversia

7. El artículo 15 del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece lo siguiente:

*El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.*

*La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del texto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido. (énfasis agregado).*

8. Por su parte, el artículo 47 del mencionado decreto supremo refiere que

*Si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la*

MM



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02846-2015-PA/TC

PASCO

JUAN MANUEL SOTELO ANTEZANA

20. Asimismo, de conformidad con el artículo 56 del Código Procesal Constitucional, la entidad emplazada debe asumir las costas y los costos del proceso, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

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

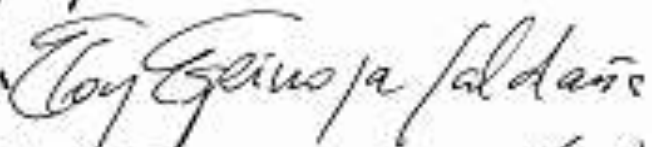
**HA RESUELTO**

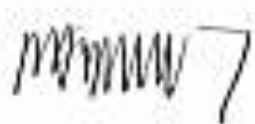
1. Declarar **INFUNDADAS** las excepciones de incompetencia por razón de la materia, falta de legitimidad para obrar del demandante y caducidad.
2. Declarar **FUNDADA** la demanda, pues se ha producido la violación del derecho al trabajo del demandante.
3. **ORDENAR** a la Empresa Administradora Cerro S.A.C. que reponga a don Juan Manuel Sotelo Antezana como trabajador a plazo indeterminado, en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22 y 59 del Código Procesal Constitucional, con el abono de las costas y los costos procesales.

Publiquese y notifíquese.

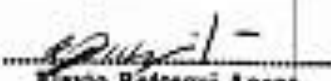
SS.

MIRANDA CANALES  
LEDESMA NARVÁEZ  
BLUME FORTINI  
RAMOS NÚÑEZ  
ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA  
FERRERO COSTA




**Lo que certifico:**

  
Flávio Ródrigues Apaza  
Secretario Ejecutor  
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



## SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima (Arequipa), al primer día del mes de junio de 2011, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Mesa Ramírez, Eto Cruz y Urviola Hini, pronuncia la siguiente sentencia

### ASUNTO

Recurso de amparo constitucional interpuesto por don José Coorabua Carlos contra la resolución de la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, de fojas 117, su fecha 6 de diciembre de 2010, que declara improcedente, *in limine*, la demanda de autos.

### ANTECEDENTES

Con fecha 26 de abril de 2010 el recurrente interpone demanda de amparo contra Xstrata Tintaya S.A. solicitando que se ordene a la empleada que ponga término a la indefinida e ilegítima suspensión de su contrato de trabajo, debiendo ser reincorporado de manera inmediata en su puesto de trabajo o en otro similar. Manifiesta que la entidad demandada decidió suspender su contrato de trabajo en tanto se tramitara ante la autoridad administrativa de trabajo la solicitud de cese colectivo de contratos de trabajo, entre los que se encontraba el suyo; y que, sin embargo, a pesar que la referida solicitud fue desaprobada, hasta la fecha su empleador ha mantenido la suspensión del contrato laboral, incumpliendo de manera reiterada su compromiso de ejecutar su reincorporación, lo que deviene en una amenaza de despido.

El Séptimo Juzgado Civil de Arequipa, con fecha 29 de abril de 2010, declaró la improcedencia liminar de la demanda, de conformidad con el inciso 1) del artículo 5º del Código Procesal Constitucional, por considerar que el pedido del actor resulta ajeno al objeto de la acción de amparo, no apreciándose vulneración al contenido constitucionalmente protegido de los derechos invocados.

La Sala Superior competente confirmó la apelada por estimar que no se aprecia en autos que exista amenaza o afectación al derecho fundamental al trabajo del recurrente, pues no se advierte que la suspensión imperfecta de la relación laboral, dispuesta por la empleada, que conlleva la obligación del empleador de seguir pagando la remuneración y utilidades al trabajador, derive de una actuación manifiestamente ilegal o arbitraria de la demandada.

### FUNDAMENTOS

#### §. Procedencia de la demanda

1. Antes de ingresar a evaluar el fondo de la controversia constitucional, es preciso examinar el rechazo liminar dictado por las instancias precedentes. Sobre el particular en el presente caso se advierte un desconocimiento de las reglas establecidas como precedente vinculante en la STC N.º 00206-2005-PA/TC, toda vez que en ella se precisa en forma cierta que el proceso de amparo es la vía idónea y satisfactoria para conocer y evaluar si el acto de despido de un trabajador del régimen laboral privado lesiona, o no, sus derechos fundamentales o si existe la amenaza cierta e inminente de ser objeto de un despido arbitrario.

Por lo tanto como la pretensión tiene como finalidad que se le ordene a la empresa empleada que cumpla con reincorporar al demandante en su puesto de trabajo, debido a que la suspensión de su contrato de trabajo cesó al haberse concluido el procedimiento de cese colectivo que inició por causas económicas y estructurales, resulta evidente que se encuentra comprendida en los supuestos de procedencia del precedente vinculante de la citada STC

N° 00206-2005-PA/TC, por lo que resulta obligatorio emitir un pronunciamiento de fondo.

Este hecho pone en evidencia que los jueces de las instancias judiciales inferiores han tramitado en forma defectuosa la presente demanda, pues han tergiversado las reglas establecidas como precedente vinculante en la STC N° 00206-2005-PA/TC para no pronunciarse sobre el fondo de la controversia; es más, han desconocido que en un caso similar al presente este Tribunal precisó que la renuencia del empleador en reincorporar a un trabajador, luego de que la solicitud de cese colectivo fue administrativamente desaprobada, lesiona el derecho al trabajo, por lo que procede que dicha controversia sea resuelta mediante el proceso de amparo. Así, en la STC N° 03828-2006-PA/TC se precisó 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 (...)" En consecuencia, siendo que la pretensión se refiere a la supuesta vulneración del derecho al trabajo, corresponde ingresar a evaluarla.

2. Al haber incurrido las instancias inferiores en un error al momento de calificar la demanda, debería revocarse el auto de rechazo liminar y ordenarse que se admita a trámite la demanda. No obstante ello y en atención a los principios de celeridad y economía procesal, este Tribunal considera pertinente no hacer uso de la mencionada facultad, toda vez que en autos aparecen elementos de prueba suficientes que posibilitan un pronunciamiento de fondo, más aún si la sociedad empleadora ha sido notificada del concesorio del recurso de apelación y ha presentado diversos escritos ante la Sala Superior y ante este Colegiado.

### 5. Análisis del caso concreto

3. Con la Carta ALXT-074/09, de fecha 2 de febrero de 2009, obrante a fojas 4, se acredita que el demandante formaba parte de la relación de trabajadores comprendidos en la solicitud de cese colectivo que presentó la sociedad empleadora, y con la Resolución Directoral Nacional N° 032-2009-MTPE/211.1, de fecha 24 de septiembre de 2009, obrante a fojas 6 a 9, se acredita que la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, actuando como instancia final, desaprobó la mencionada solicitud de cese colectivo presentada.
4. Al haberse desaprobado la solicitud de cese colectivo correspondía que se extinga la suspensión de la relación laboral del demandante y que éste sea reincorporado en su puesto de trabajo; sin embargo la demandada, con fecha 30 de octubre de 2009, le cursó al demandante una carta notarial, obrante a fojas 11, mediante la cual le comunicó "(...) que estamos poco probable que podamos asignarle tal labor antes del día lunes 4 de enero del año 2010, hacemos de su conocimiento que mientras no hayamos determinado una labor a serle asignada, su relación laboral continuará suspendida en forma imperfecta, quedando usted liberado de su obligación de prestar sus servicios hasta que nosotros indiquemos la labor concreta que deberá usted ejecutar y el lugar donde deberá desempeñarla".
5. Del contenido transcrito se desprende la renuencia de la empresa empleadora en reincorporar al demandante en su puesto de trabajo, pese a que se había desaprobado la solicitud de cese colectivo que presentó. Este comportamiento renuente de reincorporar al demandante ha sido reiterado por la sociedad empleadora en las cartas de fecha 23 de diciembre de 2009, obrante a fojas 12, que le informa la prórroga de su reincorporación para mediados de marzo de 2010; la de fecha 6 de marzo de 2010, obrante a fojas 14, que le informa la prórroga de su reincorporación para fines de mayo de 2010, y la de fecha 30 de agosto de 2010, obrante a fojas 68, que le informa la prórroga de su reincorporación para fines de noviembre de 2010.
6. Por lo tanto con las cartas mencionadas queda probada en forma fehaciente la lesión del derecho al trabajo del demandante, porque la sociedad demandada sin una justificación razonable ha mantenido la suspensión de la relación laboral del demandante a pesar de que su solicitud de cese colectivo fue desaprobada. Este comportamiento no solo lesiona el derecho al trabajo, sino que también desconoce la eficacia y vigencia de la Resolución Directoral Nacional N° 032-2009-MTPE/211.1, pues desde setiembre de 2009 hasta la fecha se muestra renuente en acatarla.
7. Consecuentemente este Tribunal considera que, subsistiendo y estando vigente la relación laboral del demandante, la sociedad empleadora tiene que cumplir la obligación de reincorporarlo en forma inmediata en su puesto de trabajo, debido a que la solicitud de cese colectivo fue desaprobada. En caso contrario se estaría frente a una vulneración del derecho al trabajo, toda vez que el propio empleador impide que el trabajador preste el servicio, pese a existir una relación laboral. Por tanto al haberse comprobado la negativa y omisión de la empresa empleadora de reincorporar al demandante, procede estimar la demanda.



4. Al haberse desaprobado la solicitud de cese colectivo correspondía que se extinga la suspensión de la relación laboral del demandante y que éste sea reincorporado en su puesto de trabajo; sin embargo la demandada, con fecha 30 de octubre de 2009, le cursó al demandante una carta notarial, obrante a fojas 11, mediante la cual le comunicó "(...) que estimamos poco probable que podamos asignarle tal labor antes del día lunes 4 de enero del año 2010, hacemos de su conocimiento que mientras no hayamos determinado una labor a serle asignada, su relación laboral continuará suspendida en forma imperfecta, quedando usted liberado de su obligación de prestarnos sus servicios hasta que nosotros indiquemos la labor concreta que deberá usted ejecutar y el lugar donde deberá desempeñarla".
5. Del contenido transcrito se desprende la renuencia de la empresa emplazada en reincorporar al demandante en su puesto de trabajo, pese a que se había desaprobado la solicitud de cese colectivo que presentó. Este comportamiento renuente de reincorporar al demandante ha sido reiterado por la sociedad emplazada en las cartas de fecha 23 de diciembre de 2009, obrante a fojas 12, que le informa la prórroga de su reincorporación para mediados de marzo de 2010; la de fecha 6 de marzo de 2010, obrante a fojas 14, que le informa la prórroga de su reincorporación para fines de mayo de 2010, y la de fecha 30 de agosto de 2010, obrante a fojas 68, que le informa la prórroga de su reincorporación para fines de noviembre de 2010.
6. Por lo tanto con las cartas mencionadas queda probada en forma fehaciente la lesión del derecho al trabajo del demandante, porque la sociedad demandada sin una justificación razonable ha mantenido la suspensión de la relación laboral del demandante a pesar de que su solicitud de cese colectivo fue desaprobada. Este comportamiento no sólo lesiona el derecho al trabajo, sino que también desconoce la eficacia y vigencia de la Resolución Directoral Nacional N.º 032-2009/MTPE/211.1, pues desde setiembre de 2009 hasta la fecha se muestra renuente en acatada.
7. Consecuentemente este Tribunal considera que, subsistiendo y estando vigente la relación laboral del demandante, la sociedad emplazada tiene que cumplir la obligación de reincorporarlo en forma inmediata en su puesto de trabajo, debido a que la solicitud de cese colectivo fue desaprobada. En caso contrario se estaría frente a una vulneración del derecho al trabajo, toda vez que el propio empleador impide que el trabajador preste el servicio, pese a existir una relación laboral. Por tanto al haberse comprobado la negativa y omisión de la empresa emplazada de reincorporar al demandante, procede estimar la demanda.

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

#### HA RESUELTO

1. Declarar FUNDADA la demanda, por haberse acreditado la violación del derecho constitucional al trabajo.
2. ORDENAR que Xstrata Tintaya S.A. reponga a don José Coorahua Carlos en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en el artículo 22º y 59º del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos y costas.

Publíquese y notifíquese.

SS.

MESÍA RAMÍREZ  
ETO CRUZ  
URVIOLA HANI