



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

**“SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS
DEL TRABAJADOR EN EL MARCO DEL DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020
(EMERGENCIA SANITARIA) EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL 2020”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORES : Bach. Gallardo Vasquez, Abigail

Bach. Paredes Vásquez, Cristina Alejandra

ASESOR : Dr. WILFREDO EDGAR PIELAGO MARIÑO

San Juan Bautista – Loreto – Perú

2024

Facultad de Derecho
y Ciencias Políticas



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Con Resolución Decanal N° 363-2024-UCP-FDCP, del 01 de Julio de 2024 se designa jurado.

Con Resolución Decanal N° 585-2024-UCP-FDCP, del 17 de octubre de 2024, se autoriza la sustentación.

Siendo las 19:30 hs, del día 25 de octubre de 2024, se constituyó de modo presencial el Jurado para escuchar la presentación y defensa de la Tesis: **"SUSPENSION PERFECTA DE LABORES Y LA VULNERACION A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN EL MARCO DEL DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020 (EMERGENCIA SANITARIA) EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL 2020"**

Presentado por:

ABIGAIL GALLARDO VASQUEZ
CRISTINA ALEJANDRA PAREDES VASQUEZ

Asesor (es): Mag. Wilfredo Edgar Pielago Mariño

Luego de escuchar la sustentación y defensa ante las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en forma reservada, llegando a la siguiente conclusión:

La Sustentación es: APROBADA POR UNANIMIDAD

A las 21:05 horas culminó el acto público

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta y comunican en acto público.

Mag. Cesar Augusto Millones Angeles
Presidente

Mag. Miguel Angel Villa Vega
Miembro

Mag. Sergio Horacio Ramos Gonzalez
Miembro



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

La Tesis titulada:

**"SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y LA VULNERACIÓN A LOS
DERECHOS DEL TRABAJADOR EN EL MARCO DEL DECRETO DE
URGENCIA N° 038-2020 (EMERGENCIA SANITARIA) EN LA CIUDAD
DE IQUITOS EN EL 2020"**

De las alumnas: **ABIGAIL GALLARDO VASQUEZ Y CRISTINA ALEJANDRA
PAREDES VASQUEZ**, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, pasó
satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje
de **15% de similitud**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que
estime conveniente.

San Juan, 10 de octubre del 2024.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jorge L. Tapullima Flores', is written over a horizontal line.

Mgr. Arq. Jorge L. Tapullima Flores
Presidente del Comité de Ética – UCP



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

UCP_DERECHO_2024_T_ABIGAILGALLARDO_CRISTINAPAREDES_V2



Nombre del

documento: UCP_DERECHO_2024_T_ABIGAILGALLARDO_CRISTINAPAREDES_V2.pdf

ID del documento: cc9d06dd9b8c7900ba2bb25eb3f738f6ff1952d7

Tamaño del documento original: 546.25 kB

Autores: []

Depositante: Chris Angela Ramirez Flores

Fecha de depósito: 10/10/2024

Tipo de carga: interface

fecha de fin de análisis: 10/10/2024

Número de palabras: 12.913

Número de caracteres: 83.906

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

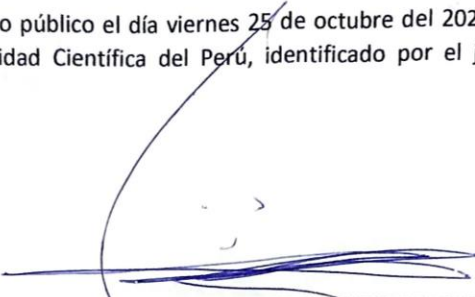
Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.upagu.edu.pe http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1600/TESES_GALLARDO-MONTENEGRO... 17 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (538 palabras)
2	repositorio.uns.edu.pe http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/20.500.14278/4309/1/52780.pdf 20 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (333 palabras)
3	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55716/Perez_GMM-Tejada_HJC-SD... 5 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (221 palabras)
4	infopublic.bpaprocorp.com Decreto Supremo N° 003-97-TR - InfoPublic https://infopublic.bpaprocorp.com/banco-de-leyes/decreto-supremo-003-97-tr 19 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (203 palabras)
5	www.spdts.org.pe https://www.spdts.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-379-392.pdf 9 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (203 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario - 1c7b2a El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
2	www.consultorcontable.com suspensión del contrato de trabajo - consultor conta... http://www.consultorcontable.com/suspension-del-contrato-de-trabajo/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
3	digitum.um.es https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/20463/1/E1 nuevo regimen juridico de la protec...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
4	repositorio.upn.edu.pe https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/11557/33470/1/Faun-Yauri_Juan-Jesus.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
5	ru.dgb.unam.mx https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/11501069224335/3/0224335.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)

PÁGINA DE APROBACIÓN

Tesis sustentada en acto público el día viernes 25 de octubre del 2024 en la Facultad de Derecho de la Universidad Científica del Perú, identificado por el jurado calificador y dictaminador siguiente:



Mag. Cesar Augusto Millones Angeles

Presidente



Mag. Miguel Angel Villa Vega

Miembro



Mag. Sergio Horacio Ramos Gonzalez

Miembro



Mag. Wilfredo Edgar Pielago Mariño

Asesor

Fecha: 25 de octubre de 2024.

San Juan Bautista – Maynas – Loreto

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado en primer lugar a Dios por regalarnos el más grande don que es la vida y a nuestros padres por su apoyo incondicional durante todos estos años, que fueron fundamental para poder realizarnos como profesionales.

AGRADECIMIENTO

Al Dios Supremo, por habernos dado la vida, el conocimiento y estar rodeado de las personas que más queremos en este mundo, como son nuestra familia, quienes con sus sabios consejos nos han orientado en este largo caminar.

INDICE

RESUMEN.....	13
ABSTRACT.....	14
CAPITULO I: INTRODUCCION.....	15
CAPITULO II: MARCO TEORICO REFERENCIAL	16
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	16
2.1.1. Antecedentes Internacionales	16
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	17
2.2. BASES TEÓRICAS.....	22
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	50
3. CAPÍTULO 3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	51
3.1. Descripción del Problema.....	51
3.2. Formulación del Problema.....	51
3.2.1. Problema General.....	51
3.2.2. Problemas Específicos.....	52
3.3. Objetivos.....	52
3.3.1. Objetivo General.....	52
3.3.2. Objetivos Específicos.....	52

3.4.	Justificación de la Investigación.....	53
3.5.	Hipótesis.....	53
3.6.	Variables.....	54
3.6.1.	Identificación de las Variables.....	54
3.6.2.	Definición Conceptual y Operacional de las Variables.....	54
3.6.3.	Operacionalización de las Variables.....	55
4.	CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA.....	56
4.1.	Tipo y Diseño de la Investigación.....	56
4.2.	Población y Muestra.....	56
4.3.	Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.....	57
4.4.	Procesamiento y análisis de datos.....	59
5.	CAPÍTULO 5. RESULTADOS.....	60
6.	CAPÍTULO 6. DISCUSIÓN.....	71
7.	CONCLUSIONES.....	74
8.	RECOMENDACIONES.....	76

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
ANEXO 01.....	78
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	79
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	81

INDICE DE CUADROS

1. ¿Fueron vulnerados sus derechos laborales?
2. ¿Le dejaron debiendo algún beneficio laboral?
3. ¿Cuándo regreso a laborar, le mantuvieron la misma remuneración salarial?
4. ¿Después de la suspensión perfecta fue llamado nuevamente a laborar?
5. ¿Después de la suspensión perfecta, mantuvo su mismo puesto laboral?
6. ¿Conoce usted, si sus compañeros de trabajo, mantuvieron su mismo puesto de trabajo?
7. ¿Conoce usted, cuantos compañeros de trabajo volvieron a laborar en su trabajo?
8. ¿Vio usted, alguna supervisión o fiscalización de autoridad competente en su centro laboral?
9. ¿Conoce usted, si alguna entidad de estado multo a su centro laboral por incumplir la ley laboral?
10. ¿Ha realizado alguna denuncia por vulneración a sus derechos laborales?
11. ¿Conoce usted, si algún compañero de trabajo denunció ante autoridad competente algún abuso por parte de su empleador?

INDICE DE GRAFICOS

1. ¿Fueron vulnerados sus derechos laborales?
2. ¿Le dejaron debiendo algún beneficio laboral?
3. ¿Cuándo regreso a laborar, le mantuvieron la misma remuneración salarial?
4. ¿Después de la suspensión perfecta fue llamado nuevamente a laborar?
5. ¿Después de la suspensión perfecta, mantuvo su mismo puesto laboral?
6. ¿Conoce usted, si sus compañeros de trabajo, mantuvieron su mismo puesto de trabajo?
7. ¿Conoce usted, cuantos compañeros de trabajo volvieron a laborar en su trabajo?
8. ¿Vio usted, alguna supervisión o fiscalización de autoridad competente en su centro laboral?
9. ¿Conoce usted, si alguna entidad de estado multo a su centro laboral por incumplir la ley laboral?
10. ¿Ha realizado alguna denuncia por vulneración a sus derechos laborales?
11. ¿Conoce usted, si algún compañero de trabajo denunció ante autoridad competente algún abuso por parte de su empleador?

RESUMEN

“SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN EL MARCO DEL DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020 (EMERGENCIA SANITARIA) EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL 2020”

Autor (es):

BACH: Gallardo Vasquez, Abigail

BACH: Paredes Vásquez, Cristina Alejandra

La pregunta actual de la investigación es: ¿Qué derechos Constitucionales pueden ser violados al aplicar la suspensión completa de actividades durante el estado de emergencia por COVID-19? que tiene como objetivo general determinar los derechos Constitucionales vulnerados durante la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por COVID-19. En la actualidad, estamos lidiando con una pandemia que está provocando una crisis sanitaria y económica. Al examinar la suspensión total de actividades y identificar los derechos afectados por esta medida, se demuestra que se está violando el derecho constitucional al trabajo, se está violando el derecho a la continuidad laboral y se está atacando el derecho del trabajador a recibir una compensación monetaria. Se utilizará la dogmática jurídica para determinar lo que se ha establecido en la Constitución, el Derecho Laboral, el Decreto Legislativo N° 728, que se convertirá en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que establece medidas complementarias para reducir los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores por el COVID-19, entre otras leyes.

Palabras claves: Vulneración, derechos constitucionales, suspensión perfecta de labores

ABSTRACT

**“PERFECT SUSPENSION OF WORK AND THE VIOLATION OF WORKER
RIGHTS WITHIN THE FRAMEWORK OF EMERGENCY DECREE N° 038-2020
(HEALTH EMERGENCY) IN THE CITY OF IQUITOS IN 2020”**

Author (s):

BACH: Gallardo Vasquez, Abigail

BACH: Paredes Vásquez, Cristina Alejandra

The current research question is: What Constitutional rights can be violated by applying the complete suspension of activities during the state of emergency due to COVID-19? whose general objective is to determine the Constitutional rights violated during the application of the perfect suspension of work during the state of emergency due to COVID-19. Currently, we are dealing with a pandemic that is causing a health and economic crisis. By examining the total suspension of activities and identifying the rights affected by this measure, it is demonstrated that the constitutional right to work is being violated, the right to job continuity is being violated, and the worker's right to receive monetary compensation is being attacked. . Legal dogmatics will be used to determine what has been established in the Constitution, Labor Law, Legislative Decree No. 728, which will become the Labor Productivity and Competitiveness Law, and Emergency Decree No. 038-2020, which establishes complementary measures to reduce the economic effects caused to workers and employers by COVID-19, among other laws.

Keywords: Violation, constitutional rights, perfect suspension of work.

CAPÍTULO I. INTRODUCCION

La presente investigación se enfocará en el artículo 11o del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral, que regula la suspensión perfecta de labores. Este artículo se desarrollará y expondrá de acuerdo con el orden siguiente.

El planteamiento del problema se encuentra en el capítulo 1, que incluye una descripción de la realidad problemática, la definición del problema, los objetivos y la justificación para la realización del presente trabajo.

El marco teórico de la investigación se desarrolla en el capítulo 2, donde se desarrollan los fundamentos teóricos de la investigación, como el derecho al trabajo, el derecho constitucional al trabajo, la suspensión del contrato de trabajo y la suspensión perfecta del trabajo. También se presentan los antecedentes teóricos correspondientes a la doctrina nacional y el marco histórico.

El Capítulo 3 describe la metodología de investigación utilizada en este trabajo, así como el tipo, el diseño, el área, la dimensión temporal y espacial, la unidad de análisis, aclarando que este trabajo no tiene población y muestra los métodos, técnicas, instrumentos y limitaciones.

Finalmente, el capítulo 4 es el capítulo más importante de esta investigación porque analiza los hallazgos que demuestran la violación de los derechos constitucionales en relación con la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia por COVID-19.

Capítulo II. Marco Referencial

2.1. Antecedentes de Estudio

El siguiente estudio de investigación trata sobre la suspensión completa de trabajos y la violación de los derechos del trabajador debido al Decreto de Urgencia N° 038-2020. Se enfoca principalmente en las medidas drásticas que tomó el gobierno en ese momento para suspender las labores de los trabajadores hasta que dure la emergencia sanitaria causada por el COVID-19, lo que resultó en la pérdida de muchos trabajadores de sus trabajos y la falta de reconocimiento de sus beneficios laborales. El tema del estudio es principalmente el sector privado, donde la mayoría de los empleadores justificaron los ceses colectivos como resultado de la pandemia.

Después, analizaremos los antecedentes tanto a nivel internacional como nacional, en relación a investigaciones previas que tienen como objetivo mejorar la comprensión de las diversas circunstancias que se aplicaron.

2.1.1. Internacional

En tanto, **Quiloango (2014)**, en sus tesis “La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente”, llegó a la conclusión de que el trabajo es un derecho y deber social que permite a las personas desarrollarse a nivel personal y ser el sustento de quienes dependen de él. Esta conclusión se encuentra prevista en varias legislaciones y es el resultado de las diversas manifestaciones sociales que han tenido que atravesar a lo largo de la historia.

Por su parte, **Villafuerte (2012)**, en su tesis “El código de trabajo y la terminación laboral Previo visto bueno” concluyó que el principio fundamental de la relación laboral es aplicar todo lo que sea favorable al trabajador. Además, indica que los empleadores son conscientes de cómo

solicitar el visto bueno, ya que es el único medio legal para terminar de manera justa una relación laboral.

La propagación mundial de COVID-19 causó daños a la salud y a la economía, lo que obligó a los países a tomar medidas inmediatas para evitar la propagación del virus y sus efectos negativos, así como para recuperar la economía y proteger a los empleadores y trabajadores.

La CEPAL indicó que varios países utilizaron las regulaciones existentes para mantener a las empresas y preservar la relación laboral. CEPAL afirma que la crisis tiene dos aspectos importantes: la dificultad seguirá existiendo hasta que se encuentre un tratamiento efectivo para combatir el virus y que en un corto o medio plazo el contexto laboral posterior a la pandemia no será posible sino un escenario de convivencia con la pandemia, lo que requerirá cambiar el paradigma de seguridad y salud en el trabajo.

En contraste, la Recomendación N° 205 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en el punto 8, literal i), establece que en situaciones de crisis, los países deben fomentar el diálogo social y la negociación colectiva, de esta manera, debido a que la pandemia de COVID-19 es una de las mayores crisis que enfrentan los países, es necesario facilitar la discusión para garantizar que los derechos de los trabajadores, la parte más débil de la relación laboral, sean protegidos por las medidas tomadas.

2.1.2. Nacional

Es así que, **Paredes (2019)**, en su tesis titulada “Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador” La conclusión de la investigación fue el contenido fundamental del derecho al trabajo, que establece que el Estado no solo debía proporcionar puestos de trabajo mediante medidas políticas,

económicas y sociales adoptadas de manera oportuna, sino que también debía permitir que sus ciudadanos los mantengan, a menos que exista una razón justificada para separarlos del lugar de trabajo.

Para **Palomino (2016)**, El derecho del trabajo es un conjunto de principios y reglas que regulan las relaciones jurídicas entre el empleador y el trabajador con el objetivo de equiparar la condición del trabajador (parte débil). Además, según Landa (2013), el derecho al trabajo es esencial para la subsistencia del hombre y para que pueda ejercer plenamente su ciudadanía.

De esta manera, en un contexto de convivencia con COVID-19, el estado peruano se vio obligado a tomar medidas para reducir los efectos económicos de la pandemia mientras protege los derechos de los trabajadores y empleadores, De esta manera, se emitió el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que estableció la suspensión total de labores en respuesta a la nueva situación de convivencia con la Covid-19.

Además, **Pérez, Alarcón y Durán (2016)**, Según ellos, es responsabilidad del Estado garantizar el acceso a un empleo digno, fomentando la implementación del concepto de estabilidad y continuidad laboral. Sin embargo, según Diez (2019), el principio de continuidad significa mantener el contrato de trabajo y la relación laboral.

En tanto, **Silva (2016)**, desarrolló la tesis titulada “La suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos”, para obtener el grado de Magister en Gestión de Personal y Derecho Laboral de la Universidad ESAN, Lima – Perú.

El investigador arribó a las siguientes conclusiones:

- La causa económica se refiere a la condición de que el despido sea necesario para superar la situación económica o la falta de liquidez de la empresa, asegurándose de mantener la competitividad y la viabilidad del negocio.
- La justificación de razones económicas para comenzar el proceso de autorización ante la Autoridad Administrativa de Trabajo entra en el supuesto de despido, ya que en última instancia depende de la voluntad del empresario expresar cualquier razón para terminar el contrato de trabajo.
- El término "despido" se refiere a la terminación del contrato que resulta en el abandono libre y voluntario del empleador. Esta decisión extintiva resulta de dos acciones: una por parte de la Administración Pública, quien otorga la autorización legal, y otra por parte del empresario, quien extinguirá los contratos basándose en dicha autorización.
- Cada una de estas causas objetivas que acaban con la relación laboral se caracteriza por su actuación en función de la voluntad del empresario, quien es la esencia de la institución, en lugar de la caracterización disciplinaria de las causas utilizadas para terminar la relación laboral.

En tanto, **Toyama (2015)**, dijo que la suspensión perfecta ocurre cuando el empleador detiene temporalmente la obligación de prestar servicios laborales al trabajador y el empleador deja de pagar la remuneración correspondiente, sin que desaparezca el vínculo laboral.

Por el contrario, para **Irrueta (2013)**, La suspensión del contrato de trabajo se produce cuando el trabajador es culpable de romper el vínculo laboral entre las partes, lo cual no se alinea con nuestra concepción predominante, ya que la suspensión puede darse por motivos relacionados con el empleador, el trabajador u otro factor ajeno a las voluntades de las partes antes mencionadas.

Asimismo, **Arango (2012)**, realizó la investigación titulada “El Cese Colectivo de Trabajo”, tesis para obtener el grado de Magister en Derecho con especialidad en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.

Dentro de sus conclusiones, las vinculadas con la investigación son:

- Es cierto que el despido colectivo de trabajadores por razones objetivas implica la eliminación de los servicios, lo que resulta en la falta de empleo y la miseria en las familias.
- lo que no es legal en un estado de derecho y puede ser considerado un abuso del derecho.
- Si se produce un cese colectivo debido a razones objetivas, se pueden aplicar todas las medidas impugnatorias que la ley permite. Amparados por un proceso justo.
- La OIT estableció una norma internacional que protege el cese colectivo por razones objetivas en el convenio No 158 y recomendaciones.
- Parece que las causas objetivas son comunes en varios países de Latinoamérica y su variación en el procedimiento es mínima.
- La mayoría de las causas objetivas son las conocidas como: el hecho fortuito o la fuerza mayor, los aspectos económicos, tecnológicos, la disolución y liquidación y la reorganización del patrimonio.
- Eso tiene graves consecuencias, ya que provoca la falta de trabajo. Es necesario informar al empleado con un aviso previo, en caso contrario, el despido será nulo.
- Si la empresa vuelve a funcionar después de un tiempo, se considerará a los empleados que han sido cesados y se les permitirá la readmisión. De lo contrario, el empleador

deberá pagar una indemnización por despido arbitrario equivalente a un salario y medio por cada año de servicio.

- Pagar su compensación por tiempo de servicio para atender cualquier problema que pueda surgir debido a la falta de trabajo.
- El cese colectivo implica la reconversión tecnológica, el reflatamiento económico, la empresa o graves hechos naturales y no es responsabilidad del empleador.

El artículo 11 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobada por el Decreto Supremo 03-97-TR, establece la suspensión del contrato de trabajo en Perú cuando el trabajador no presta sus servicios y el empleador no paga la remuneración, sin embargo, la relación laboral persiste. Sin embargo, existe una suspensión imperfecta en el mismo articulado, cuya aplicabilidad difiere de la suspensión perfecta porque el trabajador no presta sus servicios, pero el empleador paga al trabajador.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Derecho al trabajo

Tomaya (2015), refiere que el trabajo es un derecho y un deber; es un medio para la realización personal y la base del bienestar social.

En contraste, Arce (2005) define el trabajo como la actividad humana que es esencial para la vida y se enfoca en transformar o utilizar las fuerzas naturales para obtener servicios y bienes. Además, destaca que el trabajo es una expresión de la habilidad creadora del ser humano, mediante la cual este transforma las cosas y otorga un valor al material que antes no tenía.

En el EXP. N° 008-2005-AI/TC, fundamento 18, el Tribunal Constitucional define el trabajo de la siguiente manera: El trabajo se puede definir como el uso o ejercicio de las fuerzas humanas en sus aspectos espiritual y material para crear algo útil. En ese contexto, se refiere a la acción del ser humano, utilizando todas sus habilidades morales, intelectuales y físicas, con el fin de generar un bien y ocasionar un servicio, etc.

En la Constitución Política del Perú de 1993, se incluyen dos artículos que tratan sobre el derecho al trabajo. En el artículo 2 de protección y fomento del empleo, se establece que el Estado prioriza el trabajo en todas sus formas, protegiendo especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabaje. Además, en el artículo 23 de "El Estado y el trabajo", se establece que el Estado debe proteger específicamente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabaje, en particular, mediante políticas que fomentan el empleo productivo y la educación para el trabajo, el Estado fomenta condiciones para el progreso social y económico.

2.2.2. Administración de la estabilidad laboral

2.2.2.1. Definición de estabilidad laboral

En los últimos años, el término estabilidad laboral se ha utilizado ampliamente, especialmente en las sentencias del Tribunal Constitucional que se han referido principalmente a la protección contra el despido arbitrario.

La estabilidad laboral se refiere al derecho de un empleado a mantener su empleo por un período indeterminado, siempre y cuando no cometa errores previos o no ocurra en circunstancias excepcionales. La estabilidad laboral también se refiere al derecho de un trabajador a mantener su empleo durante toda su vida laboral, es decir, no puede ser declarado cesante antes de obtener su derecho a la jubilación, a menos que sea por una razón precisa.

De acuerdo con Pérez (2016, p.56), la estabilidad en el trabajo es la forma más amplia de asegurar a los trabajadores una continuidad en su estatuto profesional fuera de las fronteras de una empresa específica.

El objetivo de la estabilidad laboral es mantener el contrato de trabajo, el cual tiene una vocación de permanencia debido al carácter protector del Derecho Laboral, ante las fluctuaciones que ocurren en la relación laboral, como una manifestación del principio de continuidad.

2.2.2.2. Clasificación de la estabilidad laboral

La doctrina señala que la estabilidad laboral tiene dos manifestaciones, y se dividen en:

a. Estabilidad de Entrada

Es la protección legal que otorga al trabajador un derecho a un plazo indeterminado desde el inicio del contrato de trabajo en casos en que la naturaleza objetiva de su trabajo no es definida.

En los contratos de trabajo, existe estabilidad de entrada una vez finalizado el período de prueba (normalmente de tres meses, excepto para los Trabajadores de Confianza y de Dirección, donde puede aumentar hasta seis y doce meses, respectivamente).

Nava (2014) afirma que la estabilidad de entrada "consiste en la preferencia por la contratación de duración indefinida sobre la temporal, lo que se traduce al aceptar la celebración de contratos de duración determinada solo cuando la naturaleza de la labor que el trabajador va a cumplir sea temporal".

Carrillo (2014) destaca que la estabilidad de entrada demuestra la conexión directa entre la naturaleza de la tarea a realizar y la duración del contrato, lo que significa que las tareas permanentes tienen contratos de trabajo de duración indefinida, mientras que la temporalidad es una excepción, siempre y cuando se cumplan los requisitos de forma exigidos por la ley y el supuesto de hecho para recurrir a una modalidad de contrato temporal esté habilitado como causa objetiva.

b. Estabilidad de Salida

Es la protección contra el fin de la relación laboral, que solo puede ser concedida por razones taxativas. Pero es importante tener en cuenta los dos tipos de estabilidad de salida:

- Absoluta (que conlleva la reposición)
- Relativa (que incluye diversas formas de protección, como compensación, indemnización, etc.).

Es posible que esta última manifestación de estabilidad sea propia o no.

La estabilidad de salida implica la prohibición del despido sin motivo justificado, es decir, sin una causa legal y aprobada por un organismo específico.

El artículo 27 de la Constitución establece que el legislador debe establecer una ley que proteja al trabajador contra el despido arbitrario, sin especificar las formas o características de la protección que sea adecuada. Con la excepción del artículo mencionado, la validez de la reparación en casos de despido depende de lo que establece la ley responsable de su regulación.

- Propia: Este tipo de estabilidad tiene un efecto declarativo único, por lo que se produce "cuando se declara la nulidad del despido sin reposición efectiva". El empleado solicita la nulidad del despido, y el juez otorga una compensación por el tiempo de proceso y las ganancias devengadas, junto con intereses. Sin embargo, el empleador no tiene la obligación de reponer al trabajador en su puesto. Hay una reposición ficticia pero ineficaz.

- Impropia: El sistema actualmente regulado en el Perú se utiliza cuando la indemnización es la forma de protección. El despido nulo (estabilidad laboral absoluta) es su excepción.

En Perú, la estabilidad relativa impropia es la norma, con la excepción del despido nulo (estabilidad absoluta) que solo ocurre por razones legales.

No obstante, en los últimos años, las decisiones del Tribunal Constitucional han ampliado los casos de reposición y, por lo tanto, la estabilidad laboral absoluta, lo que ha generado una tendencia a volver a la estabilidad laboral absoluta. En lugar de proteger al trabajador, esto implicaría retroceder a la década de los ochenta, cuando la legislación laboral era extremadamente rigurosa y tenía un impacto negativo en la contratación de empleados debido a los altos costos laborales.

2.2.2.3. Fundamentos legales para la estabilidad laboral

a. Acceso al empleo

En función del significado general o particular del término, se incluyen dos hipótesis:

- En términos generales, el acceso al empleo se refiere a las medidas económicas y sociales que debe implementar el Estado con el fin de generar oportunidades laborales. Aquí nos encontramos con un derecho de preceptividad suspendido, ya que necesita ser desarrollado legalmente para poder ser exigido.

- El derecho a un empleo específico se refiere al acceso al empleo. Esto se verificaría, por ejemplo, en el caso de obtener el primer lugar en un concurso para un empleo. Se trata de un derecho de preceptividad inmediato, ya que no requiere una reglamentación legislativa para su ejercicio.

b. Conservación del empleo

La violación de este derecho puede surgir de cualquier fin del contrato laboral (como en el caso de la jubilación obligatoria), y no solo de despidos injustificados, como establece el Tribunal Constitucional.

Además, se destaca que este derecho tiene aplicación inmediata, por lo que puede ser protegido mediante el amparo si se considera que la garantía en Perú no es residual. La estabilidad laboral se basa en esta segunda manifestación, ya que un empleado no puede ser despedido sin razones justas.

Por lo tanto, el derecho al trabajo se estableció como un deber social en la Constitución Política de 1979. El artículo 22 de la Constitución de 1993 establece que "el trabajo es un deber y

un derecho". Los artículos 6o y 7o del Protocolo de San Salvador establecen el derecho al trabajo y la estabilidad laboral.

Según Blancas (2015), el Protocolo de San Salvador no solo reconoce el derecho a la estabilidad laboral, sino que también lo basa en el derecho al trabajo. "Este derecho se proyecta no solo en relación al acceso al empleo en su forma más tradicional, sino también en la conservación del empleo por parte de quienes tienen la condición de trabajador". El Perú ha ratificado este Protocolo, lo que lo convierte en una parte del derecho nacional y es utilizado como fuente obligatoria para la interpretación de las normas constitucionales relacionadas con el derecho al trabajo y la protección contra el despido arbitrario, según lo establecido en la Cuarta Disposición Final Transitoria de la Constitución.

El Tribunal Constitucional (1999) ha utilizado el derecho al trabajo como base para invalidar un despido que viola los derechos constitucionales y ordenar la reposición del empleado a su lugar de trabajo, señalando: "(...) La situación de que los demandantes hayan sido despedidos de manera lesiva a los derechos constitucionales antes mencionados también afecta el derecho al trabajo reconocido en el artículo 22 de la Constitución Política del Estado, ya que la conservación de un puesto de trabajo que implica ha sido conculcada por un acto desprovisto de juridicidad, esto es, viciado de inconstitucionalidad. (Sentencia N° 1112-98-AA/TC).

En su Sentencia N° 1124-2001-AA/TC del 11 de julio de 2002, el Tribunal Constitucional estableció que el derecho al trabajo tiene dos facetas. El derecho a un puesto de trabajo, por una parte, y el derecho a no ser despedido por razones justas, por otra.

c. Principio de continuidad

Alfaro (2016) define este concepto como: "(...) la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos".

Carrillo (2014) indica que como resultado, se reconocen las proyecciones siguientes al principio de continuidad: “1) Preferir contratos de duración indefinida; 2) La capacidad de aceptar cambios en el contrato; 3) Facilitar el cumplimiento del contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades; 4) Resistencia a aceptar la rescisión unilateral del contrato debido a la voluntad de los padres; 5) Interpretar los contratos como suspensiones; 6) prolongación del contrato en caso de reemplazo de empleados”.

El principio de continuidad se considera una base para la estabilidad laboral, pero no debe confundirse con el otro. El primero se refiere a la resistencia del empleador a terminar la relación laboral por su voluntad y está relacionado con la preferencia por contratos de duración indefinida.

En el artículo 2, numeral 3, del Convenio 158 de la OIT se establece que se deben garantizar protecciones adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo propósito sea eludir la protección que brinda el presente Convenio”. Según la Recomendación 166 de la OIT, la legislación nacional puede "limitar la utilización de contratos de duración determinada a los casos en que a causa de las condiciones en que deba realizarse o en razón de los intereses del trabajador, la relación de trabajo no pueda ser de duración indeterminada".

Blancas (2013) comenta sobre el Principio de Continuidad, que: “El principio de continuidad sirve como base para la estabilidad en el trabajo, que se define como el derecho del empleado a no ser despedido sin una razón justa o la restricción de su capacidad para terminar la

relación laboral a su voluntad. Además, se presume que no es lógico establecer esta garantía contra el despido ad nutum si la relación laboral se pactaba por un tiempo determinado e independiente de la empresa”.

2.2.3. Cese Colectivo

En primer lugar, es importante recordar que toda prestación de servicios remunerados y subordinados por parte del personal se considera sujeta a un contrato de trabajo. El contrato de trabajo, que establece una relación laboral, es uno de los elementos más significativos del derecho del trabajo, ya que es donde se unen las aspiraciones de los dos actores involucrados en la relación laboral: el empleador y el trabajador. La relación laboral es el cumplimiento efectivo de las prestaciones a cargo de las partes, que termina cuando cesan sus obligaciones. En este caso, la ley ha establecido diversas formas de extinción, que pueden ser por voluntad del trabajador, por decisión mutua entre las partes, por decisión unilateral del empleador y otras.

El término "extinción del contrato de trabajo" se refiere a la terminación definitiva de la relación laboral, lo que significa que el empleador y el trabajador no tienen más responsabilidades y se termina el vínculo laboral.

En el artículo 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), Texto Único Ordenado del Decreto Supremo No 003-97-TR (27.03.97), se enumeran las siguientes como causas de la extinción del contrato de trabajo:

- El fallecimiento de un empleado o trabajador (si es persona natural).
- La renuncia o retiro voluntario del trabajador.

- La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.

- El mutuo disenso entre trabajador y empleador.

- La invalidez absoluta permanente.

- La jubilación.

- El despido, en los casos y forma permitidos por la ley.

- La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la LPCL.

2.2.3.1. Definición de Cese Colectivo

Para Vidal (2015), el cese colectivo se refiere a la terminación del contrato laboral entre un empleador y un grupo de trabajadores por razones imputables al empleador sin que medie obligación de pago indemnizatorio. Cortés (2011) lo define como la desaparición de la relación laboral debido a circunstancias externas a la voluntad de las partes, relacionadas con el funcionamiento de la empresa y que involucran a una variedad de personas.

Asimismo, Blancas (2013) afirma que el cese colectivo es una forma de despido en la que el empleador decide unilateralmente las relaciones laborales de un grupo de trabajadores basándose en una razón objetiva y general para el desempeño de la empresa.

Por lo tanto, el cese colectivo se puede definir como la pluralidad de despidos individuales, pero vinculados por su causalidad y coetaneidad, ya que se fundamentan en el mismo motivo y se producen en el mismo acto. El hecho de que se configuren de manera independiente y ajena a la voluntad y comportamiento de los trabajadores demuestra su objetividad.

2.2.3.2. Causas Objetivas del Cese Colectivo

Las causas objetivas para el cese colectivo son aquellas que tengan un sustento real, material y comprobado en la realidad, no encubiertos y que lesionen el derecho del trabajador a contar y continuar trabajando en su lugar de trabajo.

Según Blancas (2013), el cese colectivo ocurre cuando un empleador resuelve unilateralmente las relaciones laborales de un grupo de trabajadores basándose en una causa general y objetiva relacionada con el funcionamiento de la empresa. Las razones objetivas para el cese colectivo no deben ser imputables ni al empleador ni a los trabajadores; en otras palabras, ellos no deben participar activamente ni pasivamente en su surgimiento.

La Contraloría General de la República autoriza una auditoría para determinar las causas objetivas del cese colectivo. El artículo 46 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, DS No. 003-97-TR, regula los supuestos de causas objetivas para el cese colectivo de los trabajadores.

Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

- (i) El caso fortuito y la fuerza mayor
- (ii) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos
- (iii) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra.
- (iv) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N°845

Cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos

Según el artículo 48 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cese colectivo solo se llevará a cabo por razones económicas, estructurales o análogas para un número de

trabajadores no menor de diez por ciento del personal total de la empresa. Esto significa que, por ejemplo, si una empresa tiene 100 empleados y desea realizar un cese colectivo por razones económicas, tecnológicas, estructurales o similares debidamente autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, debe tener 10 o más empleados. Si un empleador desea despedir a 9 o menos empleados, no podrá hacerlo debido a que la norma exige que sean al menos 10 trabajadores, lo que significa que deben ser al menos el 10% del personal total de una empresa.

La regla no especifica en qué situaciones se puede llevar a cabo el cese colectivo por razones económicas. Sin embargo, la Autoridad Administrativa de Trabajo ha establecido que para que los contratos de trabajo se terminen colectivamente por razones económicas, se debe realizar una evaluación exhaustiva de los siguientes criterios administrativos:

- Elemento objetivo: Comprende dos expresiones. La primera hace referencia a una disminución significativa de la producción que impide a la empresa avanzar normalmente en sus operaciones comerciales. La segunda se refiere a una situación económica o financiera que impide que la empresa cumpla con sus responsabilidades principales o secundarias, como cumplir con la cadena de producción y no tener la capacidad financiera para pagar las deudas que ha contraído. Es necesario evaluar esta característica en función de cada caso específico, tomando en cuenta las habilidades que la empresa ha demostrado para superar la crisis económica actual (Quispe, 2011).

- La realidad de la crisis: Para que tenga un impacto real en la empresa, es necesario que se verifique que la empresa se encuentra en una situación de crisis. Si la crisis económica solo afecta a un lugar de trabajo, el empleador debe considerar la posibilidad de reubicar a los empleados en otros departamentos de la empresa antes de solicitar el despido.

- La suficiencia de la crisis: Es necesario que la crisis sea duradera, definitiva e insuperable, y no solo temporal. Por lo tanto, es importante que el mantenimiento del vínculo laboral no sea excesivo, ya que esto generará más pérdidas que beneficios (Quispe, 2011).

- La crisis debe ser actual: Es necesario que ocurra en el momento en que se solicita la aprobación del cese colectivo de los empleados. No se puede apoyarse en situaciones futuras o especulaciones, ni en hechos pasados cuyos efectos ya han llegado a su fin. (Quispe, 2011).

- El carácter finalista de los medios probatorios: Se dice que el despido de empleados debe ayudar a la empresa a manejar mejor la crisis actual y garantizar su pronta recuperación y competitividad.

De la misma manera, las medidas que se tomen deben garantizar que los empleados permanezcan en la empresa (Quispe, 2011).

El Decreto Supremo No 013-2014- TR, publicado en El Peruano el 21 de noviembre de 2014, ha definido claramente lo que significa una situación económica y permite la terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos, aunque no especifica en qué casos se puede aplicar el cese colectivo por motivos económicos:

- El contexto económico en el que opera una empresa y las acciones de su empleador para mejorar su desempeño económico determinan su situación económica.

- La resolución colectiva de contratos de trabajo por razones económicas puede resultar en una disminución de los ingresos. Esto se puede definir como tener resultados negativos en la utilidad operativa durante tres trimestres consecutivos o en situaciones en las que mantener la continuidad laboral de todos los trabajadores puede generar pérdidas, situación que será respaldada

por un informe elaborado por una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República.

2.2.3.3. Procedimiento de Cese Colectivo

Atahuaman (2013) indica que el siguiente procedimiento se sigue para rescindir los contratos de trabajo por las razones objetivas descritas en el inciso b) del artículo 46°:

- Etapa pre administrativa

Informar a los empleados sobre la medida a poner en práctica La organización debe proporcionar la información relacionada con la aplicación de la medida de cese colectivo al sindicato, o a los trabajadores o representantes autorizados si no hay sindicato. Es necesario especificar con precisión las razones por las que se opone, así como la lista de los empleados involucrados.

Para llevar a cabo el proceso de cese colectivo y obtener un resultado que cumpla con el procedimiento adecuado, es fundamental cumplir con la obligación de proporcionar información. Esto se debe a que, a partir de la información proporcionada por la empresa, los empleados o sus representantes podrán sugerir medidas alternativas al cese y/o refutar la viabilidad del cese colectivo ante la AAT mediante la presentación de sus habilidades. Sin embargo, no hay reglas sobre la información que la empresa debe proporcionar al sindicato o a los representantes de los trabajadores, lo que deja mucho margen al empleador para cumplir con su obligación de informar (Arce, 2008).

negociaciones con el objetivo de disminuir el impacto o evitar la medida.

La empresa está obligada a entablar negociaciones directas con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, para acordar las condiciones de terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan implementarse para evitar o limitar el cese de personal. Estas medidas pueden incluir la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la reducción de turnos, días u horas de trabajo; cambios en las condiciones de trabajo; revisión de las condiciones colectivas actuales; o cualquier otra acción que ayude a mantener la actividad económica de la empresa (Quino, 2015).

Es importante destacar que el literal b) del artículo 48° del TUO de la LPCL establece la obligación legal de optar por la negociación directa con el sujeto laboral colectivo en lugar del sujeto laboral individual, siempre y cuando esto no sea factible con el primero, la Resolución Directoral N° 015-2011-MTPE/2/14 establece que esto es esencial. La organización no tiene la capacidad de decidir por sí sola si llevará a cabo negociaciones para limitar o evitar el cese. Debido a que el cese colectivo siempre ocurrirá en última instancia, es necesario llevar a cabo negociaciones para reducir o evitar su impacto.

Es evidente que cualquier alteración de las condiciones de trabajo realizada durante estas negociaciones deberá cumplir con el principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que no es factible renunciar a derechos regulados por normas imperativas para mantener la continuidad de la empresa. Además, es factible revisar los convenios colectivos actuales dentro del proceso de negociación de cese colectivo, sin que los trabajadores involucrados puedan oponerse a estas medidas.

- **Etapas administrativas**

Solicitudes para aprobar la medida.

El empleador debe solicitar formalmente y por escrito a la AAT la aprobación de la terminación de los contratos de trabajo. Debe acompañar esta solicitud con una declaración jurada de que se encuentra incurso en la causa objetiva mencionada, así como una pericia de parte que acredite su procedencia. Esta solicitud debe ser realizada por una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República.

Es importante destacar que la implementación del método para presentar un informe técnico ha tenido un cambio notable, ya que en un principio estaba a cargo de organizaciones estatales, pero ahora se permite que cualquier entidad real lo elabore.

Los Lineamientos de Acción N° 007- 99- TR/DNRT indican que al crear la pericia de parte, se debe incluir una constancia que confirme que la Sociedad de Auditoría está registrada en el RUNSA de la Contraloría General de la República. Actualmente, la constancia de acreditación no es necesaria para cumplir con los requisitos establecidos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) 2016 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Solicitud de suspensión prefecta de labores

Durante el periodo que dure el procedimiento, el empleador podrá solicitar la suspensión completa de labores; esta solicitud se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de que la AAT realice una verificación posterior. La Directiva Nacional N° 01-2009-MTPE/2/11.1, que regula la verificación de cumplimiento del sustento de la suspensión en caso de solicitudes de cese colectivo, establece que la AAT debe verificar en el día

el cumplimiento de los hechos que sustentan la solicitud de suspensión, para iniciar el procedimiento de cese colectivo.

Los inspectores deben evaluar la razonabilidad y proporcionalidad de los criterios utilizados en la solicitud de suspensión perfecta de labores, verificando, por ejemplo, si los puestos que venían ocupando los trabajadores afectados han sido ocupados por personal diferente. Si se determina que la suspensión no tiene justificación, se ordenará la revocación de la autorización automática y se dispondrá la reanudación de las labores. Sin embargo, esto no impide que la solicitud de cese colectivo continúe o que sea aprobada más tarde (Vidal, 2015).

- **Conciliaciones**

La AAT debe convocar a reuniones de conciliación a los representantes del empleador y de los trabajadores dentro de los tres días hábiles siguientes después de que los trabajadores hayan cumplido con el plazo para presentar sus habilidades. Aunque algunos podrían pensar que este plazo es insuficiente, debemos recordar que la empresa y los representantes de los trabajadores ya habían tenido la oportunidad de negociar directamente antes de esta etapa (Quino 2015).

- **Aprobación del cese colectivo**

Se requiere que la AAT emita un pronunciamiento dentro de los cinco días hábiles siguientes a la conclusión de la etapa de conciliación; si no lo hace, la solicitud se considerará aprobada.

Se ha establecido que en los procedimientos de cese colectivo se aplicará el silencio administrativo positivo, lo que favorece al empleador en crisis en lugar de los trabajadores que se verían perjudicados por el incumplimiento de los plazos por parte de la AAT. Sin embargo, no se ha demostrado que haya una causa justa para el despido. El derecho de contradicción de la parte

laboral también se ve afectado, ya que podría impugnar una resolución que no se emitió y contradecir argumentos que no existen, ya que no hay razón para el cese.

Si se determina que la solicitud es adecuada para la empresa, se deberá informar a los empleados con la autorización para dejar el trabajo por razones económicas, lo que terminará con la relación laboral. Debido a que la AAT emite una "autorización", la empresa tiene la opción de despedir a todos los empleados involucrados en el procedimiento, ya sea algunos o todos (Cavalié y De las Casas, 2009). Es importante cumplir con el principio de inmediatez en este caso, ya que no sería factible que la empresa comunique el cese colectivo después de haber transcurrido un tiempo excesivo después de recibir la autorización. (Quino, 2015).

En consecuencia, si hay una demora entre la fecha de la notificación que permite el cese colectivo y la notificación enviada al empleado, se puede inferir que la empresa ha considerado la posibilidad de cancelar el contrato del trabajador. Según el artículo 50 del TUO de la LPCL, una vez que se haya informado del cese colectivo, la empresa deberá ofrecer a los trabajadores despedidos los beneficios sociales que puedan corresponderles legalmente.

2.2.4. Alcances del D.U N° 038-2020

Durante el estado de emergencia sanitaria nacional, el D.U. No 038-2020 fue publicado en el diario oficial El Peruano el 14 de abril de 2020 para ser aplicado a todos los empleadores y trabajadores del sector privado. La norma tenía como objetivo implementar medidas económicas y financieras para reducir los efectos económicos provocados por la implementación de medidas prohibitivas que afectaron las actividades laborales de empleadores y empleados del sector privado.

La medida legal adecuada para contrarrestar los déficits económicos del mercado nacional y la disminución del producto bruto interno del país fue establecida como la suspensión perfecta de labores. Es importante destacar que la norma especifica sus alcances hasta 30 días calendarios después de que se haya terminado la emergencia sanitaria implementada por Covid-19.

La suspensión total de actividades era utilizada de manera legal una vez que se habían alcanzado los supuestos objetivos relacionados con la actividad de la empresa solicitante o el nivel de impacto económico que impide su funcionamiento. En consecuencia, la organización debía cumplir con ciertos supuestos para justificar la imposibilidad de implementar el trabajo remoto, como la necesidad de que el trabajador estuviera presente en el lugar de trabajo, el uso exclusivo de herramientas o maquinaria en el lugar de trabajo y otras condiciones derivadas de la relación laboral. Además, la implementación de la suspensión total de labores podría depender principalmente del impacto económico de la empresa, ya sea que la actividad sea autorizada en caso de emergencia o, en caso contrario, no sea posible llevar a cabo de manera total o parcial, y si el empleador tiene menos de un año de experiencia.

Después de cumplir con todos los requisitos anteriores, el empleador comunicará a la AAT con carácter de declaración jurada los motivos que justifican la aplicación de la suspensión completa de empleo. Esta evaluación se llevará a cabo en un plazo de 30 días hábiles. Después de eso, en un plazo de 7 días hábiles posteriores a la fecha de evaluación, la AAT emitirá una resolución que indicará si se aprueba o no la solicitud de suspensión completa de empleo. Si la AAT no emite la resolución adecuada, se aplica el silencio administrativo positivo, que aprueba automáticamente la solicitud. Sin embargo, al verificar la afectación de los derechos laborales, la autoridad inspectora de trabajo en cumplimiento de sus funciones puede realizar la verificación posterior y dejar sin efecto la suspensión.

2.2.5. Aplicación de la suspensión perfecta de labores al amparo del D.U. N° 038-2020

Según Actualidad Laboral (2020), "la suspensión perfecta de labores se perfila como un analgésico eficaz para paliar la difícil situación por la que atravesamos", pero existe el riesgo de que los empresarios abusen de la medida y no cumplan con los estándares establecidos para su aplicación.

La compañía Cineplex S.A., también conocida como Cineplanet, utilizó la situación actual para despedir a un gran número de sus empleados, incluso obligando a algunos de ellos a firmar cartas de renuncia, aprovechando su falta de conocimiento sobre las leyes laborales. Para justificar el despido colectivo, la empresa "solicitó a la cartera laboral acogerse a la suspensión perfecta de labores para 2 179 trabajadores de diversos periodos". Después de recibir denuncias públicas, el MTPE rechazó la solicitud presentada por Cineplanet mediante RDG N° 181-2020-MTPE/2/14. Esto se debe a que no se han completado las formas de negociación previas con los trabajadores para implementar la suspensión.

El responsable de la cartera laboral determinó que el recurso de reconsideración que presentó la empresa no tenía base y que la empresa debía pagar los salarios que se habían dejado de percibir a más de 2000 empleados que habían sido suspendidos en sus funciones.

Se desconoce si Cineplanet ha pagado las ganancias a sus empleados afectados y si han regresado a sus trabajos, manteniendo los efectos de la arbitrariedad cometida por el empresario en virtud de una disposición legal.

La empresa Avianca Perú también fue objeto de controversia debido a que impuso una suspensión total de trabajo a sus empleados antes de cesarlos definitivamente. El MTPE también

"denegó la solicitud realizada por la filial peruana de Avianca (...) lo que implica pagar el sueldo de 655 trabajadores". Después de eso, la multinacional aerolínea se declaró en quiebra y se procedió a la liquidación y disolución (La República, 2020), lo que impidió toda actividad comercial en su filial en Perú.

Actualmente, Avianca ha reiniciado sus operaciones internacionales y nacionales. Gracias a una alianza con Star Perú, Avianca ha vuelto a operar la ruta Lima-Bogotá y ha reanudado los vuelos nacionales desde diciembre de 2021, sin haber cumplido con compensar a todos los empleados, sino que les impidió el acceso a volver a trabajar con la empresa a aquellos que han sido demandados judicialmente. Se ha llegado a la conclusión de que los despidos causados por la implementación de la suspensión perfecta de labores han violado diversos derechos laborales que persisten en el tiempo en perjuicio del empleado.

2.2.6. Cifras estadísticas de desempleo en el Perú

Como responsable de revisar y aprobar las solicitudes de suspensión perfecta, MTPE creó una plataforma virtual para que los empleadores y los trabajadores registren a quienes se aplicará esta medida. En este sentido, se informó que hasta el 31 de marzo de 2021 se presentaron más de 41,000 solicitudes de suspensión total de trabajo, de las cuales alrededor de 32.000 empresas pudieron hacerlas efectivas, lo que significa que se encontraban suspendidos 303,194 trabajadores (El Peruano, 2021). Es importante destacar que actualmente se puede utilizar el sitio web para solicitar la suspensión total de actividades, siendo necesario adjuntar solamente una declaración jurada que respalde la solicitud.

La OIT ha informado que, debido a la crisis sanitaria, ha habido un aumento en los cierres de puestos de trabajo y que los países han tomado medidas drásticas que han afectado

principalmente la fuente de trabajo en todo el mundo. Gamero y Pérez (2020) señalaron que "durante las primeras semanas del confinamiento obligatorio (hasta fines de abril de 2020) se acumuló una disminución de 131 mil puestos de trabajo y una suspensión perfecta de trabajo para 139 mil trabajadores de empresas formales privadas". En Perú, la pandemia de COVID-19 ha provocado una disminución en el número de empleos en empresas privadas formales que utilizaron la suspensión total de actividades como una estrategia efectiva para evitar estar vinculadas al pago de sus empleados.

En todo el mundo, la pandemia ha tenido un impacto en el mercado laboral y, como resultado, ha habido una disminución significativa en la productividad de las empresas formales en la economía nacional del país. Esta disminución ha sido más marcada en el grupo de personas que tenían un empleo legalmente protegido. Por lo tanto, según Salazar y Huamán (2020), entre abril y julio de 2020, 30.851 empresas privadas despidieron a 328.817 trabajadores en todo el país. En el mismo período, hubo una disminución de 596 mil empleos en el sector formal. Es decir, del total de empleos formales perdidos durante la pandemia, más del 55% correspondieron a la suspensión perfecta, mientras que el resto se debió a la terminación de contratos, despidos u otras formas. Finalmente, según las cifras oficiales del Instituto Nacional de Estadística (INEI), "el Producto Bruto Interno (PBI) del país se redujo 30.2% en 2020, con una caída de 40.5 en abril, el mes de mayor impacto" (Instituto Peruano de Economía, 2020, p. 4), considerando que estas cifras corresponden a las personas que perdieron su trabajo formal durante la cuarentena.

2.2.7. Suspensión perfecta en la legislación extranjera

A. Colombia

El artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) establece que durante la suspensión, el trabajador se ve obligado a dejar de prestar el servicio prometido y el empleador a pagar los salarios durante esos períodos. Sin embargo, durante la suspensión, el empleador es responsable de todas las obligaciones surgidas previamente, incluidas las que resulten de la muerte o enfermedad del trabajador, el empleador puede descontar estos períodos de suspensión al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones. Además, el artículo 51o menciona las causas que dan origen a estas interrupciones, que son: 1. por fuerza mayor o caso fortuito que impide su ejecución temporalmente, 2. por el fallecimiento o la incapacidad del empleador, en caso de ser una persona física y tener como consecuencia necesaria y inmediata la interrupción temporal del trabajo. 3. Siempre que se notifique a los trabajadores con anticipación no inferior a un (1) mes o se le pague el salario correspondiente a este período, la suspensión o clausura temporal de las actividades de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, por 120 días y por razones técnicas o económicas, independientemente de la voluntad del empleador. 4. por una suspensión disciplinaria, una licencia o un permiso temporal otorgado por el empleador. 5. por la invitación del empleado a prestar servicio militar. En este caso, el empleador tiene la obligación de mantener al empleado en su puesto durante un período de treinta días después de que el trabajador haya terminado su trabajo. Durante un plazo de treinta días, el empleado tiene la libertad de regresar a sus funciones cuando lo considere apropiado, y el empleador es responsable de aceptarlo tan pronto como pueda hacerlo. 6. por detención preventiva del trabajador o por arrestos correccionales que no superen los ocho (8) días y cuya causa no justifique la extinción del contrato. 7. Por huelga legalmente declarada.

B. México

El Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo establece las siguientes causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador ni el patrón:

I. La enfermedad que se propaga entre los trabajadores.

II. La incapacidad temporal causada por una enfermedad o accidente que no represente un peligro para el trabajo.

III. El trabajador fue encarcelado bajo custodia preventiva antes de que se emitiera la sentencia absolutoria. Si el empleado trabajó en defensa de la empresa o de sus intereses, el empresario será responsable de pagar los salarios que el empleado haya dejado de percibir.

IV. El empleado fue arrestado.

V. el cumplimiento de los servicios y obligaciones establecidos en el artículo 31, fracción III de la Constitución, así como de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución.

VI. la designación de los trabajadores como representantes ante organizaciones gubernamentales como la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros organismos similares.

VII. La falta de documentos requeridos por las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, en caso de que sea responsabilidad del trabajador (DOF 04-06-2019).

VIII. En el caso de los empleados contratados bajo esta modalidad, la temporada termina.

IX. El permiso otorgado por el artículo 140 de la Ley del Seguro Social.

C. Paraguay

En el capítulo VIII del título I del Código del Trabajo, el artículo 68º establece que la suspensión total o parcial de los contratos de trabajo solo interrumpe sus efectos y no extingue los derechos y obligaciones derivados de los mismos, en lo que respecta al reintegro a las faenas y continuidad del contrato. Además, el Artículo 71º enumera las siguientes causas:

a) La falta o insuficiencia de materias primas o fuerza motriz para completar las tareas, siempre que no sea responsabilidad del empleador.

b) La imposibilidad temporal de seguir trabajando debido a la muerte o incapacidad del empleador.

c) La falta de medios de pago y la imposibilidad de obtenerlos para mantener el trabajo habitual, debidamente justificados por el empleador.

d) El exceso de producción en una industria en particular, en relación con la situación económica de la empresa y el mercado en general.

e) La imposibilidad de continuar trabajando en una empresa o industria específica porque su explotación no es rentable.

f) La interrupción inmediata y directa de las labores se debe a un evento fortuito o fuerza mayor.

g) Las enfermedades que impidan que el trabajador complete sus responsabilidades.

h) La detención, arresto o prisión preventiva del empleado por parte de la autoridad competente.

i) Cuando interrumpen necesaria e inevitablemente el desarrollo normal de los trabajos, el empleador puede ser detenido, arrestado o encarcelado por la autoridad competente.

j) la interrupción anual de la actividad en las industrias que tienen una actividad periódica o discontinua debido a su naturaleza de explotación.

k) El cumplimiento del trabajador del servicio militar obligatorio o de otras obligaciones legales, así como su incorporación a las Fuerzas Armadas de la Nación en caso de movilización decretada.

l) En las situaciones previstas por la Ley, los accidentes laborales y enfermedades profesionales que causen una incapacidad temporal del trabajador.

ll) La huelga y el paro, a menos que se considere ilegal.

m) El descanso previo y posterior al parto, las licencias, el reposo legal y las vacaciones.

n) El desempeño de un cargo sindical o de funciones representativas en organizaciones oficiales o gremiales que impidan al trabajador llevar a cabo su trabajo habitual.

ñ) Si la autoridad del trabajo cree que la suspensión o reducción de los trabajos es necesaria debido a cualquier otra circunstancia mencionada en el contrato de trabajo y al reglamento interno,

D. España

Según el Artículo 45 del Real Decreto Legislativo 1/1995, la suspensión libera de las obligaciones recíprocas de trabajar y pagar el trabajo. Además, enumera las razones a continuación:

a) Un acuerdo mutuo entre las partes.

- b) Las especificadas de manera legítima en el contrato.
- c) La incapacidad temporal de los empleados.
- d) La adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, y adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple.
- e) Completar el servicio militar o recibir una prestación social alternativa.
- f) Ejecutar una posición representativa en el ámbito público.
- g) La privación de la libertad de un trabajador mientras no haya una sentencia condenatoria.
- h) Suspender el pago y el empleo por motivos disciplinarios.
- i) Fuerza mayor a corto plazo.
- j) Causas organizacionales, técnicas, económicas o de producción.
- k) Excedencia obligatoria.
- l) Por el uso del derecho a la huelga.
- m) El cierre legal del negocio
- n) La decisión de la empleada que se vea forzada a renunciar a su empleo debido a ser víctima de violencia de género.

2.2.8. Teorías de los derechos fundamentales

Para el estudio actual de la investigación, se utilizarán las teorías fundamentales de los derechos de cinco modelos teóricos. (Böckenförde, 2004, p.p. 61-64).

2.2.8.1. Teoría liberal

Refiere que los derechos de libertad de las personas son los derechos fundamentales frente al Estado; es decir, importa más los derechos de las personas porque los derechos son anteriores al Estado, por lo que debe reconocerlo como tal y garantizar jurídicamente que cumpla con sus derechos inherentes.

2.2.8.2. Teoría institucionalista

A diferencia de la teoría anterior, establece que el Estado tiene un papel protagónico en la regulación de los derechos, lo que significa que el Estado es responsable de garantizar la libertad, la igualdad y la participación de los ciudadanos. Es su responsabilidad proteger los derechos fundamentales, ya que hacerlo sería una infracción del ordenamiento jurídico.

2.2.8.3. Teoría axiológica

La teoría anterior, que sostiene que el Estado se integrará promoviendo los valores, la preservación de las creencias y la cultura, que son los principios fundamentales de la Constitución, está estrechamente relacionada con esta teoría. Por lo tanto, los derechos fundamentales respaldarán la ley. Según Landa (2002), en el párrafo 40.

2.2.8.4. Teoría democrático funcional

Se establece que los derechos fundamentales son partes de la promoción y participación de la democracia estatal, generando deberes y derechos sin restricciones, y es responsabilidad del Estado promoverlos.

2.2.8.5. Teoría social

Considera una doble faceta: por un lado, se crean nuevos derechos, como el derecho a la salud, el derecho a la educación y el derecho al trabajo; y por otro lado, el contenido prestacional que compromete la acción del Estado para garantizar la libertad, igualdad, participación y realización de los derechos fundamentales. Por el contrario, todos los demás derechos se reinterpretan desde una perspectiva social y prestacional, lo que significa que el Estado debe establecer las condiciones para garantizar el cumplimiento y respeto de los derechos fundamentales.

2.2.9. Estado de emergencia

El Gobierno ha declarado una situación excepcional en la que se aplican restricciones a los derechos reconocidos en la Constitución Política del Perú, como la libertad, la protección del domicilio, la libertad de reunión y el libre tránsito.

2.3. Definición de Términos Básicos

Derechos laborales:

El derecho laboral es un conjunto de reglas que ayudan a mantener una relación positiva entre la empresa y los trabajadores. Además, protege a los trabajadores para que las empresas no puedan violarlos.

Pandemia:

una enfermedad que se propaga a muchos países o afecta a casi todos los habitantes de una localidad o región.

Suspensión Perfecta:

Es un descanso temporal de tus obligaciones como empleado con la empresa para la que trabajas. A su vez, permite que su empleador detenga el pago mensual de su salario sin romper su contrato.

Trabajador:

Se refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra organización, persona u empresa, recibiendo dinero a cambio de sus servicios.

3. Capitulo III. Planteamiento del Problema

3.1. Descripción del Problema

Hace unos años, el Perú y el mundo enfrentaron una de las peores situaciones sanitarias debido al COVID-19, la cual sigue teniendo efectos negativos en los aspectos sociales de nuestra sociedad.

La emergencia sanitaria que enfrentó el país tuvo un impacto principal en la salud y la economía de las personas. El estado tuvo que tomar medidas drásticas para frenar de una u otra manera el avance significativo de la pandemia, por ejemplo, en el ámbito laboral, para que los trabajadores no tuvieran que trabajar presencialmente y pudieran elegir otra forma de trabajar, no obstante, lograrlo fue prácticamente imposible. El presente estudio examina el Decreto de Urgencia Nro. 038-2020 y otras normas emitidas como resultado de la pandemia de COVID-19.

El estudio examinó la historia de la norma, sus antecedentes, las razones detrás de su emisión, sus consecuencias y los problemas que surgen de su aplicación. Por lo tanto, optamos por hacer la siguiente pregunta:

3.2. Formulación del Problema

3.2.1. Problema General

¿Cuáles son los derechos Constitucionales que fueron vulnerados en la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por COVID-19 en la ciudad de Iquitos den el 2020?

3.2.2. Problemas Específicos

Problema Especifico 1

¿Cuáles son los efectos jurídicos producidos por la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por Covid-19 en la ciudad de Iquitos en el 2020?

Problema Especifico 2

¿Cómo se fiscalizó la aplicación de la suspensión perfecta de labores en marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020 en la ciudad de Iquitos en el 2020?

3.3. Objetivos

3.3.1. Objetivo General

Determinar los derechos Constitucionales que fueron vulnerados en la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por COVID-19 en la ciudad de Iquitos den el 2020.

3.3.2. Objetivos Específicos

Objetivo Especifico 1

Establecer los efectos jurídicos producidos por la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por Covid-19 en la ciudad de Iquitos en el 2020.

Objetivo Especifico 2

Analizar las acciones de fiscalización por aplicación de la suspensión perfecta de labores en marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020 en la ciudad de Iquitos en el 2020.

3.4. Justificación de la Investigación

El presente estudio tiene como objetivo explicar cómo se implementó la Suspensión Perfecta de Labores según el Decreto de Urgencia N° 038-2020 de manera adecuada, sin afectar los derechos laborales de los trabajadores durante la crisis sanitaria más grave del mundo.

La importancia de esta investigación radica en identificar, como objetivo general, los derechos laborales que se violaron durante la implementación de dicha medida, teniendo en cuenta que, en ese momento, la crisis sanitaria causaba la muerte de miles de personas y que el sistema productivo estaba siendo afectado por la suspensión de su actividad.

Para determinar si se están violando los derechos constitucionales, se debe aplicar la suspensión completa de labores. Esto se debe a que los derechos de los trabajadores podrían verse afectados por los Decretos de Urgencia emitidos por el Gobierno durante el estado de emergencia por COVID-19, los cuales los empleadores han impuesto ilegalmente sin tener en cuenta que las solicitudes fueron presentadas a la Autoridad Administrativa del Trabajo, poniendo en peligro la subsistencia de los empleados y sus familiares.

3.5. Hipótesis

3.5.1. Hipótesis General

Uno de los principales derechos constitucionales vulnerados fue la estabilidad laboral de los trabajadores.

3.5.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Especifica 1

Los efectos jurídicos fueron diversos, como las demandas laborales.

Hipótesis Especifica 2

Las acciones de fiscalización fueron pocas.

3.6. Variables

3.6.1. Identificación de las Variables

Variable Dependiente: Suspensión perfecta de Labores

Variable Independiente: Decreto De Urgencia N° 038-2020

3.6.2. Definición Conceptual y Operacional de las Variables

Definición Conceptual

Suspensión perfecta de Labores: Según Tomaya (2015), la suspensión perfecta ocurre cuando el empleador suspende temporalmente la obligación del trabajador de brindar sus servicios laborales al empleador, lo que significa que el empleador deja de pagar la remuneración correspondiente sin que desaparezca el vínculo laboral.

Decreto De Urgencia N° 038-2020: Es una norma que contiene medidas extraordinarias para reducir los efectos económicos de la propagación de Covid-19 en empleados y empleadores.

Definición Operacional de las Variables

Suspensión perfecta de Labores: Se determinará si su aplicación estuvo de acuerdo a ley y no hubo vulneración de derechos laborales de los trabajadores a través de recolección de datos.

Decreto De Urgencia N° 038-2020: Se analizará si a través de su emisión se realizó una adecuada fiscalización por parte de los órganos competentes a través de nuestros indicadores.

3.6.3. Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
Variable Dependiente: Suspensión perfecta de Labores.	Tomaya (2015) indica que la suspensión perfecta se da cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar sus servicios laborales hacia el empleador y como consecuencia el empleador deja de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.	Derechos Constitucionales Principio de continuidad laboral	Ítem 1, 2, 3, 4, 5, 6,7, 8,
Variable Independiente: Decreto De Urgencia N° 038-2020	Es una norma que contiene medidas extraordinarias, a fin de mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores por la propagación de la Covid-19.	Fiscalización	9, 10, 11, 12

4. Capítulo IV. Metodología

4.1. Tipo y Diseño de la Investigación

4.1.1. Tipo de investigación:

Es de tipo no experimental, explicativo (Hernández, 2014, p. 127-128). De conformidad con lo señalado por el prestigioso investigador mexicano.

4.1.2. Diseño de investigación:

El propósito del estudio descriptivo es "identificar las características y propiedades significativas de cualquier fenómeno que se investigue", según Hernández et al. (2014). Describe las tendencias de un grupo o población.

4.2. Población y Muestra

4.2.1. Población

El estudio contará con la participación de alrededor de 120 abogados del Colegio de Abogados de Loreto, información proporcionada en junio de 2023 por la secretaria general del Colegio (CAL).

4.2.2. Muestra

Se tomó una muestra aleatoria utilizando la siguiente fórmula para formar parte del estudio:

$Z^2 PQN$

$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2 (N-1) + Z^2 PQ}$

Dónde:

Z: Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza.

P: Trabajadores (se asume $P=0.5$).

Q: Trabajadores ($Q = 0.5$, valor asumido debido al desconocimiento de Q)

e: Margen de error 5%

N: Población.

n: Tamaño óptimo de muestra: 46 trabajadores

4.3. Técnicas, Instrumentos y procedimientos de recolección de datos

4.3.1. Técnicas de Recolección de datos.

4.3.1.1. El cuestionario

Baena (2017) establece que:

El cuestionario con frecuencia se dirige a la persona interrogada; ella misma lo lee y lo llena. Por tanto, es importante que las preguntas sean claras y precisar, es decir, formuladas de tal modo que todos los sujetos interrogados las interpreten de la misma manera. (p. 79).

4.3.1.2. Acopio de información:

Como tenemos la legislación, la doctrina y los antecedentes, como trabajos o investigaciones que ya se han relacionado, el acopio de información fue esencial para poder recopilar datos sobre el tema que estamos investigando.

4.3.1.3. Entrevista:

Pudimos obtener comentarios de expertos sobre el tema que será examinado en la presente tesis utilizando esta estrategia de investigación.

4.3.2. Instrumentos de recolección de datos

Observación: Se observó la población y se prestó atención a las acciones de la población y los participantes; luego se tomaron apuntes de los actos observados y se realizó un análisis.

Cuestionario: Permite la recopilación de datos numéricos de la población observada.

- El cuestionario: no contiene datos personales de los encuestados porque no son relevantes para la investigación.

El instrumento: La presente tesis utilizó una encuesta utilizando el método de escala de Likert para recopilar datos.

4.3.3. Procedimientos de recolección de datos

Se recolectarán los datos de acuerdo al procedimiento siguiente:

- 1.- Diseño del aparato para la recopilación de datos.
- 2.-. Procesamiento y recolección de datos
- 3.- Organización de datos en tablas y representaciones gráficas.
- 4.- Analizar y comprender los datos.

4.4. Procesamiento y análisis de datos

Para analizar e interpretar los datos, se emplearán la estadística descriptiva, la frecuencia, el modo y el porcentaje. Para analizar e interpretar la información recopilada, se empleará el paquete estadístico de ciencias sociales SPSS Versión 24. Analizar e interpretar los datos: ¡Qhip cuadrado!

5. Capítulo V. Resultados

5.1. En este apartado, analizaremos de manera descriptiva los resultados numéricos de una encuesta realizada a 40 trabajadores de la actividad privada.

5.1. DIMENSION: Derechos Constitucionales

Los resultados de las preguntas de nuestra encuesta se presentarán en forma tabular y gráfica en torno a la dimensión " Derechos Constitucionales", con una breve explicación en cada caso.

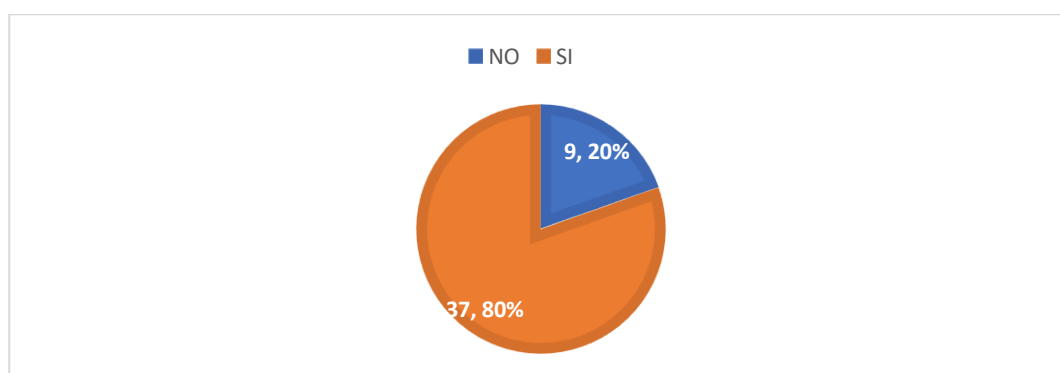
Tabla N° 01

¿Fueron vulnerados sus derechos laborales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	09	19.6	19.6	19.6
SI	37	80.4	80.4	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Ilustración N° 01

¿Fueron vulnerados sus derechos laborales?



En la Tabla e Ilustración N° 01, se puede observar que de un total de 46 (100%) de trabajadores, 37 (80 %) manifiestan que SI, mientras que 09 (20 %) manifiestan, que NO, respecto si se han vulnerado sus derechos laborales.

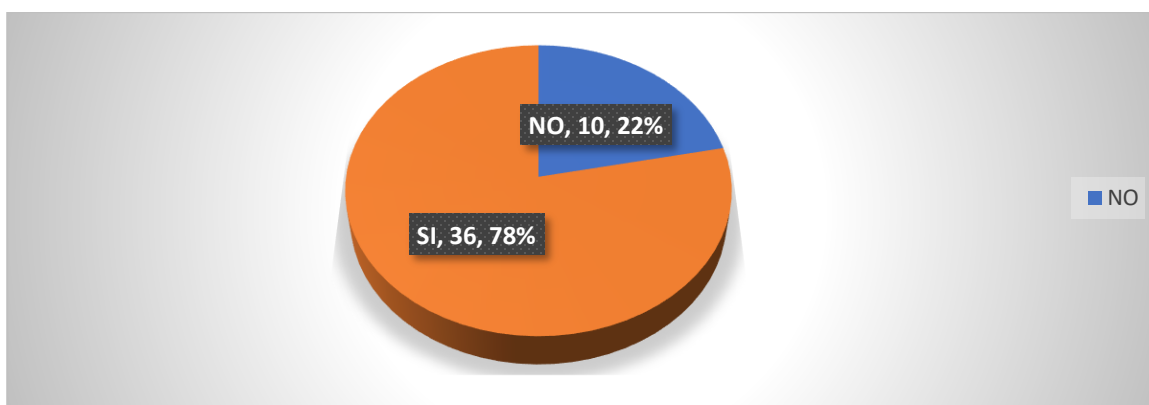
Tabla N° 02

¿Le dejaron debiendo algún beneficio laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	10	21.7	21.7	21.7
SI	36	78.3	78.3	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Ilustración N° 02

¿Le dejaron debiendo algún beneficio laboral?



En la tabla e ilustración N° 02, se observa que un 36 (78%) de trabajadores manifiestan que SI, mientras que el 10 (22%), manifiesta que NO.

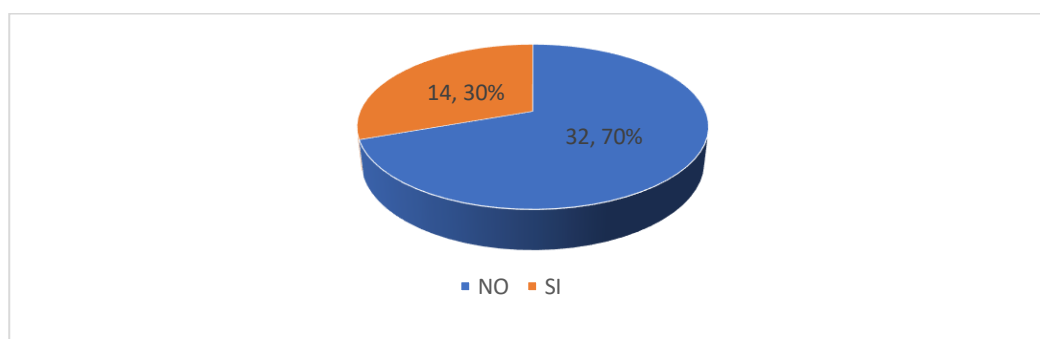
Tabla N° 03

¿Cuándo regreso a laborar, le mantuvieron la misma remuneración salarial?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	35	76	76	24
SI	11	24	24	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Ilustración N° 03

¿Cuándo regreso a laborar, le mantuvieron la misma remuneración salarial?



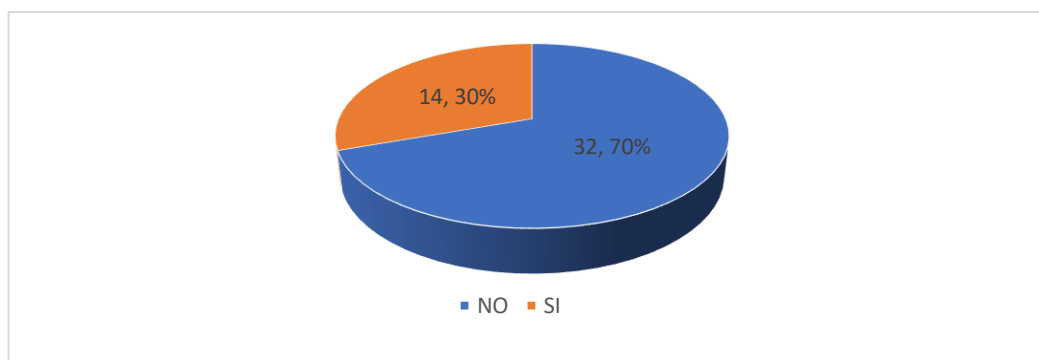
En la tabla e ilustración N° 03, se observa que un 11 (24%) de trabajadores dicen que SI, mientras que 35 (76%), manifestaron que NO.

5.2. DIMENSION: Principio de continuidad laboral

Los resultados de las preguntas de nuestra encuesta, sobre la dimensión " Principio de continuidad laboral", se presentarán en forma tabular y gráfica, con una explicación en cada caso.

Tabla N° 04**¿Después de la suspensión perfecta fue llamado nuevamente a laborar?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	32	70	70	30
SI	14	30	30	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Ilustración N° 04**¿Después de la suspensión perfecta fue llamado nuevamente a laborar?**

En la tabla e ilustración N° 04, se observa que un 14 (30%) de trabajadores dicen que SI, mientras que un 32 (70 %), manifiestan que NO.

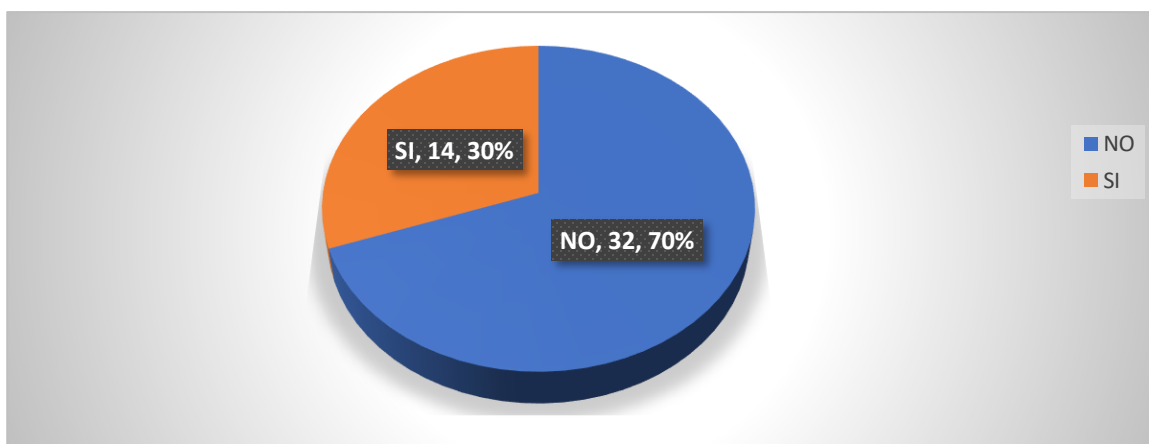
Tabla N° 05

¿Después de la suspensión perfecta, mantuvo su mismo puesto laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	32	70	70	30
SI	14	30	30	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Ilustración N° 05

¿Después de la suspensión perfecta, mantuvo su mismo puesto laboral?



En la tabla e ilustración N° 05, se observa que un 14 (30%) de trabajadores, dicen que SI, mientras que el 32 (70%), manifiesta que NO.

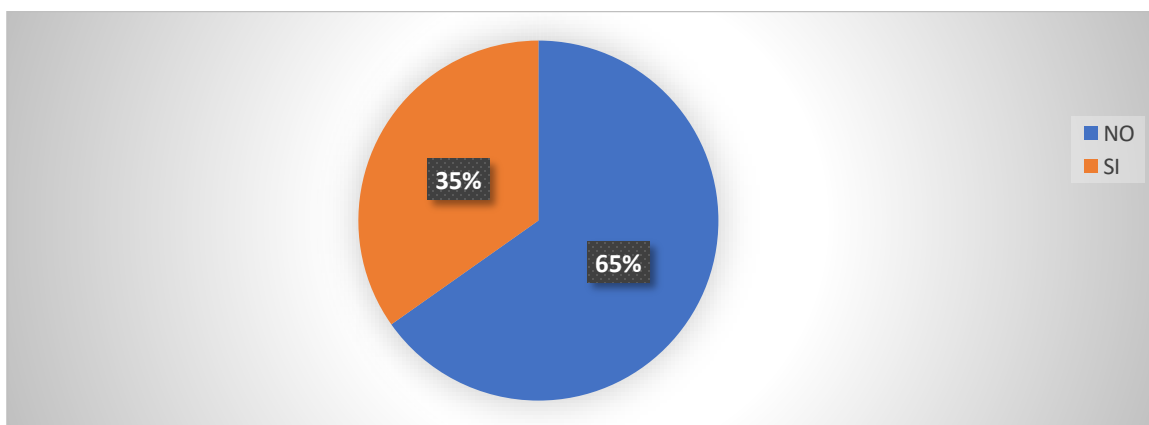
Tabla N° 06

¿Conoce usted, si sus compañeros de trabajo, mantuvieron su mismo puesto de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	30	65	65	35
SI	16	35	35	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Ilustración N° 06

¿Conoce usted, si sus compañeros de trabajo, mantuvieron su mismo puesto de trabajo?



En la tabla e ilustración N° 06, se observa que 16 (35%) de encuestados, dicen que SI, mientras que el 30 (65 %), manifiestan que NO.

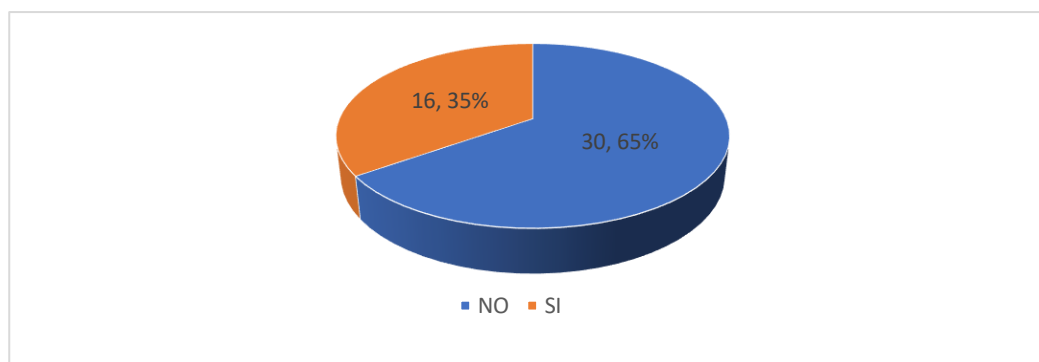
Tabla N° 07

¿Conoce usted, cuantos compañeros de trabajo volvieron a laborar en su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	30	65	65	35
SI	16	35	35	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Ilustración N° 07

¿Conoce usted, cuantos compañeros de trabajo volvieron a laborar en su trabajo?



En la tabla e ilustración N° 07, se observa que 16 (35%) de encuestados, dicen que SI, mientras que un 30 (65%), de encuestados manifiestan que NO.

5.3. DIMENSION: Fiscalización

Los resultados de las preguntas de nuestro cuestionario de encuesta se presentarán en forma tabular y gráfica en torno a la dimensión " Fiscalización", con una breve explicación en cada caso.

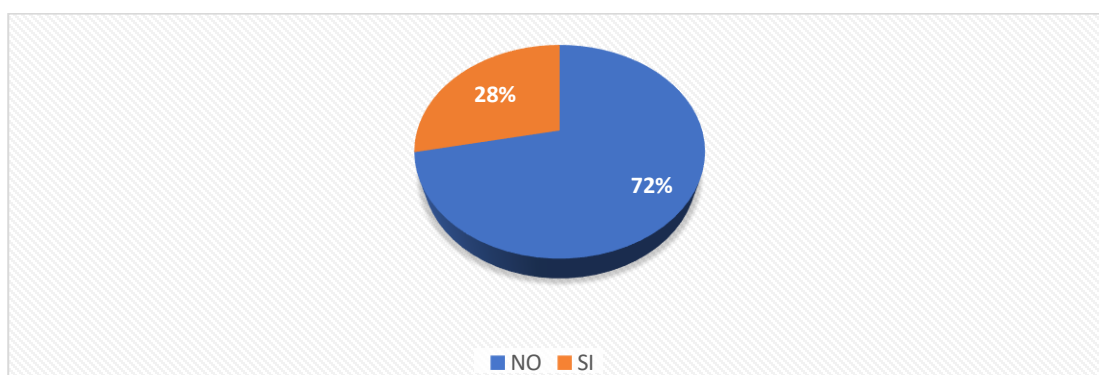
Tabla N° 08

¿Vio usted, alguna supervisión o fiscalización de autoridad competente en su centro laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	33	72	72	28
SI	13	28	28	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Ilustración N° 08

¿Vio usted, alguna supervisión o fiscalización de autoridad competente en su centro laboral?



En la tabla e ilustración N° 08, se observa que 13 (28%) de encuestados, dicen que SI, mientras que un 33 (72%), de encuestados manifiestan que NO.

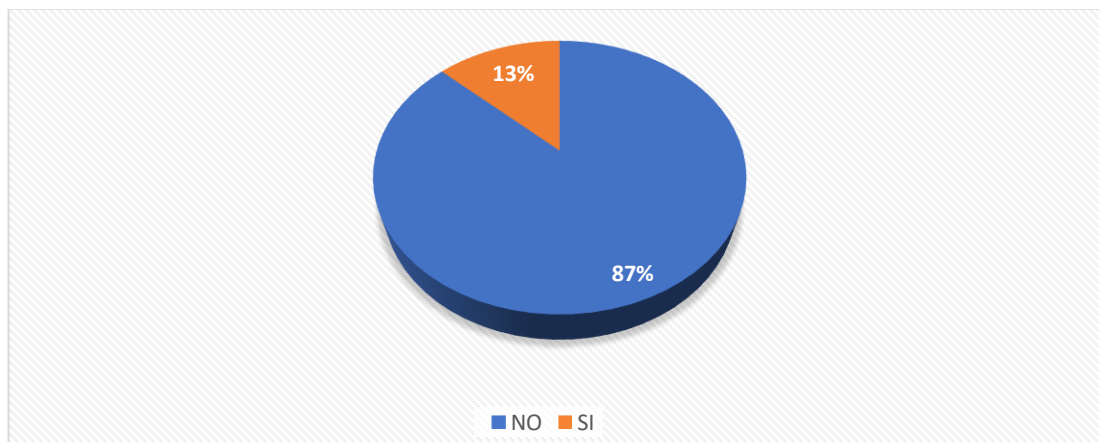
Tabla N° 09

¿Conoce usted, si alguna entidad de estado multo a su centro laboral por incumplir la ley laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	40	87	87	13
SI	06	13	13	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Ilustración N° 09

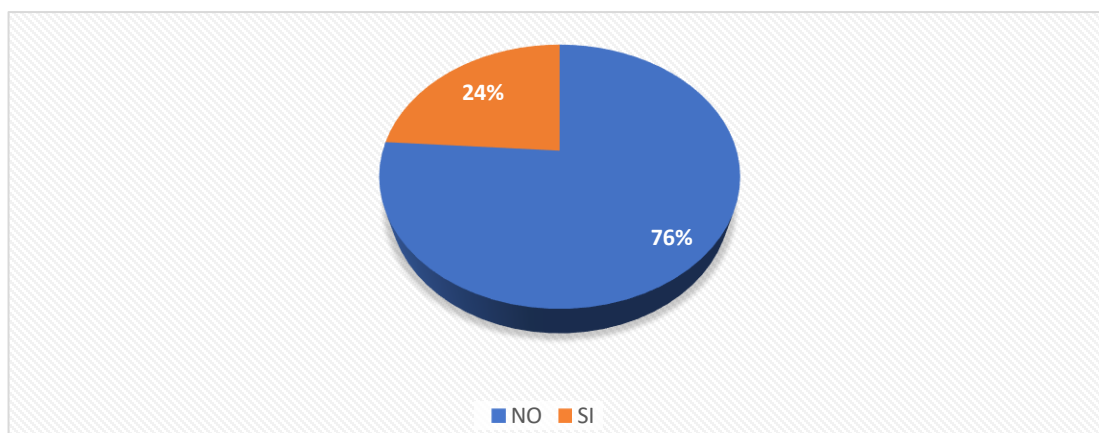
¿Conoce usted, si alguna entidad de estado multo a su centro laboral por incumplir la ley laboral?



En la tabla e ilustración N° 09, se observa que 06 (13 %) de encuestados manifiestan que SI, mientras que el 40 (87 %) manifiestan que NO.

Tabla N° 10**¿Ha realizado alguna denuncia por vulneración a sus derechos laborales?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	35	76	76	24
SI	11	24	24	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Ilustración N° 10**¿Ha realizado alguna denuncia por vulneración a sus derechos laborales?**

En la tabla e ilustración N° 10, se observa que 11 (24 %) de encuestados manifiestan que SI, mientras que el 35 (76 %), dicen que NO.

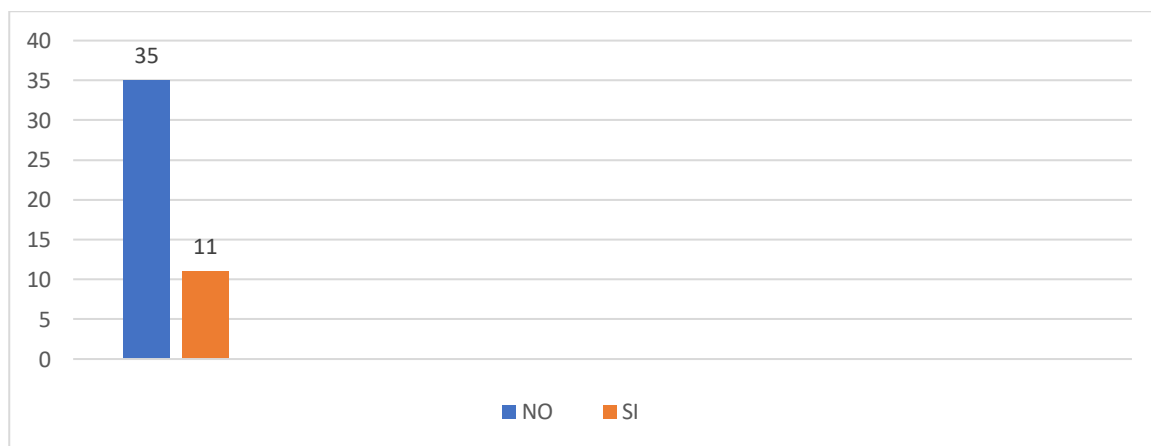
Tabla N° 11

¿Conoce usted, si algún compañero de trabajo denunció ante autoridad competente algún abuso por parte de su empleador?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido NO	35	76	76	24
SI	11	24	24	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Ilustración N° 11

¿Conoce usted, si algún compañero de trabajo denunció ante autoridad competente algún abuso por parte de su empleador?



En la tabla e ilustración N° 11, se observa que 11 (24 %) de encuestados, dicen que SI, mientras que el 76 (35 %), dicen que NO.

6. Capítulo VI. Discusión

En el presente capítulo, analizamos y presentamos la discusión al cual hemos llegado, teniendo en consideración nuestra población y muestra, que son trabajadores de la actividad privada.

Respecto a la tabla y figura N° 01, ¿Fueron vulnerados sus derechos laborales?, que de un total de 46 (100%) de trabajadores, 37 (80 %) manifiestan que SI, mientras que 09 (20 %) manifiestan, que NO, respecto si se han vulnerado sus derechos laborales, podemos determinar que hay un alto porcentaje de encuestados que consideran que sus derechos laborales fueron vulnerados.

En la tabla y figura N° 2, ¿Le dejaron debiendo algún beneficio laboral?, se observa que, un 36 (78%) de trabajadores manifiestan que SI, mientras que el 10 (22%), manifiesta que NO, podemos determinar que hay un alto grado de trabajadores que nos se les pago sus beneficios laborales.

Sobre la tabla y figura N° 3, ¿Cuándo regreso a laborar, le mantuvieron la misma remuneración salarial?, se observa que un 11 (24%) de trabajadores dicen que SI, mientras que 35 (76%), manifestaron que NO. Podemos determinar un alto porcentaje de encuestados que manifiestan que no les mantuvieron su misma remuneración.

En cuanto a la tabla y figura N° 4, ¿Después de la suspensión perfecta fue llamado nuevamente a laborar?, se observa que un 14 (30%) de trabajadores dicen que SI, mientras que un 32 (70 %), manifiestan que NO. Se contempla una pequeña o casi nada diferencia de algunos trabajadores que no fueron llamados nuevamente a laborar.

Respecto a la tabla y figura N° 5, ¿Después de la suspensión perfecta, mantuvo su mismo puesto laboral?, se observa que un 14 (30%) de trabajadores, dicen que SI, mientras que el 32 (70%), manifiesta que NO. Determinamos un alto grado porcentaje de trabajadores que no mantuvieron sus puestos laborales.

Sobre la tabla y figura N° 6, ¿Conoce usted, si sus compañeros de trabajo, mantuvieron su mismo puesto de trabajo?, se observa que 16 (35%) de encuestados, dicen que SI, mientras que el 30 (65 %), manifiestan que NO. Observamos que los encuestados no conocen de cerca si sus compañeros de trabajo mantuvieron sus puestos de trabajo.

En tanto en la tabla y figura N° 7, ¿Conoce usted, cuantos compañeros de trabajo volvieron a laborar en su trabajo?, se observa que 16 (35%) de encuestados, dicen que SI, mientras que un 30 (65%), de encuestados manifiestan que NO. Podemos decir que, como en la anterior tabla y gráfico, los encuestados no conocen a plenitud cuantos de sus compañeros volvieron a trabajar.

Así tenemos, en la tabla y figura N° 8, ¿Vio usted, alguna supervisión o fiscalización de autoridad competente en su centro laboral?, se observa que 13 (28%) de encuestados, dicen que SI, mientras que un 33 (72%), de encuestados manifiestan que NO. Los encuestados manifiestan en su mayoría no vieron ningún tipo de fiscalización del estado en su centro laboral.

Sobre la tabla y figura N° 9, ¿Conoce usted, si alguna entidad de estado multó a su centro laboral por incumplir la ley laboral?, se observa que 06 (13 %) de encuestados manifiestan que SI, mientras que el 40 (87 %) manifiestan que NO. En su mayoría, los encuestados desconocen si el estado multó a su centro laboral.

Así también en la tabla y figura N° 10, ¿Ha realizado alguna denuncia por vulneración a sus derechos laborales?, se observa que 11 (24 %) de encuestados manifiestan que SI, mientras

que el 35 (76 %), dicen que NO. Los encuestados en su minoría han realizado alguna denuncia porque se vieron afectados.

Sobre la tabla y figura N° 11, ¿Conoce usted, si algún compañero de trabajo denunció ante autoridad competente algún abuso por parte de su empleador?, se observa que 11 (24 %) de encuestados, dicen que SI, mientras que el 76 (35 %), dicen que NO. Podemos notar una semejanza respecto a la tabla y gráfico anterior.

CONCLUSIONES

A). CONCLUSIONES PARCIALES

PRIMERA:

En relación al Objetivo específico 1, Establecer los efectos jurídicos producidos por la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por Covid-19 en la ciudad de Iquitos en el 2020. Los efectos jurídicos de la implementación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por COVID-19, que se han notado en la extinción de contratos laborales y el cese colectivo debido a la falta de políticas adecuadas para proteger a los trabajadores. De esta manera, se ha logrado contrastar las hipótesis de violar el derecho constitucional al trabajo, se ha violado el derecho a la continuidad laboral y se ha tenido un impacto en la subsistencia de los trabajadores.

SEGUNDA:

Con referencia al Objetivo específico 2, Analizar las acciones de fiscalización por aplicación de la suspensión perfecta de labores en marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020 en la ciudad de Iquitos en el 2020. De acuerdo a las tablas y graficas 8, 9, 10 y 11, las acciones de fiscalización han sido mínimas, al margen de que las empresas han utilizado el decreto de urgencia a favor de ellos y o de los trabajadores.

B). CONCLUSION GENERAL

En tanto, con relación al Objetivo General; Determinar los derechos Constitucionales que fueron vulnerados en la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por COVID-19 en la ciudad de Iquitos den el 2020. Se ha demostrado que las empresas

han utilizado la suspensión completa de trabajo sin el permiso de la Autoridad Administrativa del Trabajo, lo que ha violado los derechos laborales constitucionales al dejar a sus empleados sin una relación laboral; Además, se ha violado el derecho a la continuidad laboral al romper las relaciones laborales de manera intermitente, lo que ha dejado a los empleados sin empleo. Además, se ha demostrado que la subsistencia de los trabajadores ha sido afectada al no recibir sus respectivas remuneraciones que les permitan enfrentar la grave crisis sanitaria. Las hipótesis planteadas en esta investigación han sido confirmadas.

RECOMENDACIONES

PRIMERA.

- Proponemos el proyecto de Ley, que modifica e incorpora al Decreto Legislativo N° 728-Ley de Productividad y Competitividad Laboral, lo siguiente:

DICE:

Artículo 15.- El caso fortuito...

INCORPORA Y DEBE DECIR:

Artículo 15.- El caso fortuito...

Asimismo, la SUNAFIL (Superintendencia de Fiscalización Laboral), realiza la fiscalización correspondiente, previa información proporcionada por el empleador de la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores.

SEGUNDA.

Se recomienda que las investigaciones futuras se enfoquen en evaluar la efectividad de esta norma en el control de las empresas que utilizan de manera abusiva la suspensión total de actividades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aquino, M. (s.f.). Derecho Laboral. Editorial Soluciones gráficas S.A.C.
- Arango, V. (2012). El Cese Colectivo de Trabajo. (Tes. Para obtener el grado Académico de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Arévalo, J. (s.f.). Tratado del derecho laboral. Editorial Instituto Pacifico.
- Ávalos, V. (17 de noviembre de 2012). La historia y evolución del Derecho laboral individual peruano: desde la Constitución Política de 1823 hasta la fecha. <http://trabajoseguridadsocial.blogspot.com/2012/11/la-historia-y-evolucion-del-derecho.html>.
- Bastida, F. Villaverde, I. Requejo, P. Presno, M. Aláez, B & Fernández, I. (2004). Teoría general de los derechos fundamentales en la constitución española de 1978. Editorial Tecnos.
- Boza, G y Mendoza, L. (2020). La suspensión perfecta de labores como consecuencia de la pandemia del Covid-19: ¿flexibilidad laboral en la emergencia?. Ius360. <https://ius360.com/columnas/la-suspension-perfecta-de-labores-como-consecuencia-de-lapandemia-del-covid-19-flexibilidad-laboral-en-la-emergencia-segunda-parte/>
- Boza, G. (3 de junio de 2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. Themis Revista de derecho, (65), 13-26. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>
- Cabanellas, G. (2011). Diccionario jurídico elemental. (14ª ed.). Editorial Heliasta.
- Cáceres, J. (s.f.). La remuneración como derecho fundamental. A propósito de la delimitación de su contenido esencial. http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_41/doc_boletin_41_1.pdf

Casación Laboral 21131-2017-Lima. Corte Suprema de Justicia de la República [Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria] (2019). https://static.legis.pe/wpcontent/uploads/2019/10/Cas.-Lab.-21131-2017-Lima-Legis.pe_.pdf.

Decreto de Urgencia N.º 038 (2020). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/582540/Decreto-de-urgencia-n-038-20201865516-3.pdf>

De Trazegnies, F. (2001). La responsabilidad extracontractual. t.1 (7a ed.). Fondo editorial PUCP.

Landa, C. (2018). Los derechos fundamentales. Fondo editorial PUCP.

Reyes, J. y Juape, M. (12 de agosto de 2016). PPK: estas son las medidas laborales que se aplicarán en sus 100 primeros días de Gobierno. Gestión. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/ppk-son-medidas-laboralesaplicaran-100-primeros-dias-gobierno-147262> Silva, Y. (2016). La suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos (Tesis de maestría). Universidad Esan, Lima, Perú.

Toyama, J. (2013). La Constitución Comentada. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2015). Guía Laboral 2015. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Vidal, M. (2015). Cese colectivo y motivos económicos. Recuperado de: <http://www.ey.com/pe/es/newsroom/newsroom-am-cese-colectivo-motivoseconomicos>.

Anexos

Instrumento de Recolección de Datos

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: “SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN EL MARCO DEL DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020 (EMERGENCIA SANITARIA) EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL 2020”.

Marcar con una equis (x) la alternativa que usted crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. SI (X), NO (X)

LA PRESENTE ENCUESTA ES TOTALMENTE ANÓNIMA, SÓLO SE SOLICITAN LOS DATOS SIGUIENTES PARA FINES ACADEMICOS.

PREGUNTAS:

Derechos Constitucionales

N °	Itens	SI	NO
1	¿Fueron vulnerados sus derechos laborales?		
2	¿Le dejaron debiendo algún beneficio laboral?		
3	¿Cuándo regreso a laborar, le mantuvieron la misma remuneración salarial?		

Principio de continuidad laboral

N °	Ítems	SI	NO
4	¿Después de la suspensión perfecta fue llamado nuevamente a laborar?		
5	¿Después de la suspensión perfecta, mantuvo su mismo puesto laboral?		
6	¿Conoce usted, si sus compañeros de trabajo, mantuvieron su mismo puesto de trabajo?		
7	¿Conoce usted, cuantos compañeros de trabajo volvieron a laborar en su trabajo?		

Fiscalización

N °	Ítems	SI	NO
8	¿Vio usted, alguna supervisión o fiscalización de autoridad competente en su centro laboral?		
9	¿Conoce usted, si alguna entidad de estado multo a su centro laboral por incumplir la ley laboral?		
10	¿Ha realizado alguna denuncia por vulneración a sus derechos laborales?		
11	¿Conoce usted, si algún compañero de trabajo denunció ante autoridad competente algún abuso por parte de su empleador?		

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN EL MARCO DEL DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020 (EMERGENCIA SANITARIA) EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL 2020”.

RESPONSABLES:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<u>Problema General</u> ¿Cuáles son los derechos Constitucionales que fueron vulnerados en la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por COVID-19 en la ciudad de Iquitos den el 2020?	<u>Objetivo General</u> Determinar los derechos Constitucionales que fueron vulnerados en la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por COVID-19 en la ciudad de Iquitos den el 2020.	<u>Hipótesis General</u> Los derechos constitucionales vulnerados fueron la estabilidad laboral de los trabajadores Hipótesis Especifica 1	Derechos Constitucionales Principio de continuidad laboral.	Tipo y Nivel de Investigación: Básica Descriptiva Método: Interpretativo y argumentativo Diseño de la Investigación: Biográfico o narrativo Población y Muestra: 100% y 46 Trabajadores del sector privado. Recolección de Datos Como Instrumento de investigación se va a utilizar la Guía de Entrevista.
<u>Problemas Específicos</u> Problema Especifico 1 ¿Cuáles son los efectos jurídicos producidos por la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por	<u>Objetivos Específicos</u> Objetivo Especifico 1 Establecer los efectos jurídicos producidos por la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por	Los efectos jurídicos fueron diversos, como las demandas laborales. Hipótesis Especifica 2 Las acciones de fiscalización fueron pocas.		

Covid-19 en la ciudad de Iquitos en el 2022? Problema Especifico 2 ¿Cómo se fiscalizó la aplicación de la suspensión perfecta de labores en marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020 en la ciudad de Iquitos en el 2020?	Covid-19 en la ciudad de Iquitos en el 2020. Objetivo Especifico 2 Analizar las acciones de fiscalización por aplicación de la suspensión perfecta de labores en marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020 en la ciudad de Iquitos en el 2020.		Fiscalización	
--	---	--	----------------------	--