



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERIA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

**VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR
SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL PERÍODO DE ESTADO DE
EMERGENCIA, LIMA-2020.**

LINEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR:

EDISON JOEL FLORES VASQUEZ

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-5338-9780

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE ABOGADO**

DOCENTE ASESORA

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

CÓDIGO ORCID: 0000-0001-5734-6764

CHINCHA, 2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dra. Mariana Alejandra Campos sobrino
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración

Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que el estudiante Edison Joel Flores Vásquez de la Facultad de ingeniería, Ciencias y Administración, del programa académico de Derecho, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE
TESIS

TESIS

Titulado:

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR SUSPENSIÓN
PERFECTA DE LABORES EN EL PERÍODO DE ESTADO DE EMERGENCIA,
LIMA-2020.

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mis especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



Dr. Elio Javier Huamán Flores
DNI N° 42627418
Código ORCID N° 0000-0002-8461-5082

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Flores Vásquez, Edison Joel., identificado(a) con DNI N° 43835520, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Derecho, de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL PERÍODO DE ESTADO DE EMERGENCIA, LIMA-2020", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

17%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la Universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chicha Alta ²⁷ de ⁰⁴ de 2023


Vásquez Flores, Edison Joel
DNI N°43835520

*La firma corresponde al o los responsables de la investigación

DEDICATORIA

A mi familia por ser el motor principal que me anima
para ser mejor cada día

Edison Joel

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Autónoma de Ica por ser un espacio de
crecimiento integral

A los profesores de la universidad que con sus
conocimientos nos motivan a seguir preparándonos
profesionalmente

Edison Joel

RESUMEN

La pandemia global como efecto de la enfermedad COVID-19, ha modificado todos los esquemas en torno a la forma como el empleo se ha venido transformando. Bajo esta emergencia global surgen nuevas formas de trabajo que profundizan la brecha de la desigualdad dadas las características particulares que conlleva asumir estos modelos emergentes, debido a que lo conocido como empleo ha pasado a tener más de un significado que involucra otros elementos a tomar en cuenta como son las condiciones del y para el empleo que van a determinar la calidad o no del mismo. De allí que, como dependencia protectora, el derecho laboral agota los instrumentos jurídicos para dar respuestas a estos cambios. En este marco, se desarrolla la presente tesis, que tiene como objetivo general analizar los efectos de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en los derechos laborales de los trabajadores, durante el período de estado de emergencia, en Lima-2020. Metodológicamente, el estudio fue realizado con un enfoque cualitativo, tipo de estudio descriptivo, dentro de la tipología de las investigaciones jurídicas con diseño de codificación teórica basada en la Teoría Fundamentada, utilizando la entrevista realizada a cinco abogados especializados en el área laboral. La integración de los resultados de la totalidad de las respuestas emitidas por los jueces refleja que si existe relación entre las dos categorías y se evidencia un grado de afectación del derecho laboral como efecto directo del Estado de Emergencia producido en el país durante la pandemia. Se concluye que durante el Estado de Emergencia hubo un elevado grado de afectación del derecho laboral como efecto de la suspensión perfecta de labores y otros mecanismos utilizados para mediar el confinamiento obligatorio que perjudicaron las condiciones laborales permanentes de muchos trabajadores debido a que el efecto fue definitivo en contraposición con lo que dicta este procedimiento que es una pausa temporal debido a que el Estado de Emergencia se extendió por más de 90 días.

Palabras Clave: Vulneración, Derechos Laborales, Suspensión Perfecta, Estado de Emergencia.

ABSTRACT

The global pandemic as an effect of the COVID-19 disease has modified all the schemes around the way in which employment has been transforming. Under this global emergency, new forms of work arise that deepen the inequality gap given the particular characteristics that come with assuming these emerging models, because what is known as employment has come to have more than one meaning that involves other elements to take into account. as are the conditions of and for employment that will determine its quality or not. Hence, as a protective unit, labor law exhausts the legal instruments to respond to these changes. In this framework, the present thesis is developed, whose general objective is to analyze the effects of the application of the perfect suspension of work on the labor rights of workers, during the period of state of emergency, in Lima-2020. Methodologically, the study was carried out with a qualitative approach, a descriptive study type, within the typology of legal investigations with theoretical coding design based on Grounded Theory, using the interview conducted with five lawyers specialized in the labor area. The integration of the results of all the responses issued by the judges reflects that there is a relationship between the two categories and there is evidence of a degree of affectation of labor law as a direct effect of the State of Emergency produced in the country during the pandemic. It is concluded that during the State of Emergency there was a high degree of affectation of labor law as an effect of the perfect suspension of work and other mechanisms used to mediate the mandatory confinement that harmed the permanent working conditions of many workers because the effect was definitive. in contrast to what this procedure dictates, which is a temporary pause due to the fact that the State of Emergency was extended for more than 90 days.

Keywords: Violation, Labor Rights, Perfect Suspension, State of Emergency.

ÍNDICE GENERAL

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	iii
DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTOS	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
INDICE DE TABLAS	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
2.1. Situación Problemática.....	3
2.2. Formulación del problema	5
2.2.1. Problema general	5
2.2.2. Problemas específicos.....	6
2.3. Justificación.....	6
2.4. Objetivos	8
2.4.1. Objetivo general	8
2.4.2. Objetivos Específicos	8
2.5. Impacto de la Investigación.....	8

2.6.	Alcances y Limitaciones	9
2.6.1.	Alcances	9
2.6.2.	Limitaciones	9
III.	REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	10
3.1.	Antecedentes de Investigación.....	10
3.2.	Bases Teóricas.....	15
3.3.	Marco Conceptual	22
IV.	MARCO METODOLÓGICO	24
4.1.	Tipo de Investigación.....	24
4.2.	Diseño de la Investigación.....	24
4.3.	Matriz de operacionalización de categorías.....	24
4.3.1.	Procedimiento de muestreo.....	28
4.4.	Recolección y análisis de información.....	28
4.4.1.	Técnica.....	28
4.4.2.	Instrumento	29
4.5.	Aspectos éticos y regulatorios.....	29
V.	RESULTADOS	30
5.1.	Descripción de los Resultados	30
VI.	DISCUSIÓN	37
6.1.	Discusión de los resultados.....	37
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39

Conclusiones	39
Recomendaciones	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
ANEXOS	47
Anexo 1 Matriz de Categorización Apriorística o Cualitativa.....	48
Anexo 2. Instrumento de Recolección de Información.....	53
Anexo 3: Matriz de validación de instrumentos	54
Anexo 4. Informe de Turnitin al 28% de similitud.....	56
Anexo 5. Evidencia Fotográfica	58

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de Categorías	25
Tabla 2. Sistema categorial apriorístico	30
Tabla 3. Matriz de codificación abierta	31
Tabla 4. Subcategoría Temporalidad del vinculo laboral.	32
Tabla 5. Subcategoría Vulneración de derechos	33
Tabla 6. Codificación Axial.....	34
Tabla 7. Codificación axial	35
Tabla 8. Codificación axial	36

I. INTRODUCCIÓN

El conjunto de acciones que representan el Estado de Bienestar, sustenta, desde sus principios fundamentales, la calidad de vida que deben tener las personas en el trabajo; calidad entendida desde un constructo complejo que abarca múltiples dimensiones en relación a las necesidades que éstas manifiestan, entre ellas: reconocimiento, el equilibrio entre la familia y el empleo, salud ocupacional y estabilidad en el trabajo, seguridad social, que son, por lo general obtenidos mediante un trabajo formal y remunerado.

El Estado de Bienestar, gestado en cada país como una necesidad social que persigue la búsqueda del equilibrio entre la economía y los principios de justicia, dignidad y equidad para garantizar niveles de vida dignas para que el ser humano alcance su realización personal y familiar, y lo disponga para la vida en sociedad, se ha debilitado, aún más, por los efectos de la Pandemia ocasionando graves problemas en el mundo del trabajo e incidiendo en la ruptura de la relación trabajo-obligación en casi todos los países.

Así, la relación trabajo obligación, expresa la naturaleza del derecho, como rama que estipula los aspectos que fundamenta la correspondencia trabajador y empleador, hacen material la premisa de garantía que otorga a las personas el trabajo como medio de pleno desarrollo e integración real a la sociedad. Sin embargo, durante la emergencia sanitaria se decretó la suspensión perfecta de labores como una vía de solución que permitiría en ese escenario abordar el desequilibrio que demostró la crisis en el ámbito del trabajo.

De allí que, este es el tema de interés de la presente investigación que tiene como objetivo general analizar los efectos de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en los derechos laborales de los trabajadores, durante el período de estado de emergencia, en Lima-2020.

. El estudio fue realizado desde un enfoque cualitativo, a partir de la recolección y triangulación de datos que permitieron comprender las formas en que los derechos de los trabajadores de Lima Sur como efecto de la suspensión de labores han sido vulnerados, evidenciados en los conflictos jurídicos en el área laboral y las implicaciones que las nuevas formas de trabajo suponen en materia jurídica.

Estructuralmente, el trabajo contiene un primer apartado donde se describe la problemática, justificación, objetivos, impacto, alcances y limitaciones de la investigación. El segundo acápite refiere los resultados de la revisión de la literatura donde se describen los antecedentes de estudio, bases teóricas y marco conceptual. En el tercer apartado se detalla la metodología aplicada y el trabajo de campo realizado.

El cuarto acápite, refiere los resultados donde se presentan e interpretan los datos obtenidos durante la recolección de información. El quinto presenta la discusión de los resultados y la comparación de resultados con otros estudios similares o discusión teórica. Finalmente, se reflejan las conclusiones que arrojó el estudio con algunas recomendaciones producto del análisis realizado. Las referencias bibliográficas y los anexos que complementan la investigación.

El autor.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Situación Problemática

A nivel global, la pandemia originada por la COVID-19 generó un escenario laboral incierto por lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), señaló la relevancia de las leyes de seguridad y salud en el empleo, garantizando los preceptos básicos que las leyes internacionales del trabajo sobre la seguridad y la salud en el trabajo (SST); así como las formas de empleo, la defensa de rasgos particulares de empleados, la prohibición de discriminación, la seguridad social o la defensa del trabajo, debían ser resguardados para que los empleados, los patronos y los estados puedan preservar una condición de trabajo decente mientras se realizaban las adecuaciones tras los efectos socioeconómicos que generaría la crisis; sobre todo porque gran parte de la población activa mundial, casi 1600 millones de empleados que trabajan en el campo informal, según la OIT (2020) , estaban en peligro de quedarse sin sus recursos de subsistencia a causa de la permanente disminución de la cifra de horas trabajadas por el brote de la enfermedad y ola de contagios.

En Latinoamérica, esta realidad no fue distinta ya que el problema laboral generado por el virus COVID-19 produjo un notorio menoscabo en todos los países de la Región, dado que muchos empleados formales e informales perdieron su trabajo debido al Estado de Emergencia decretado y las medidas de aislamiento social obligatorio. Por ello, las compañías en todos los países suramericanos paralizaron sus actividades resguardando la salud de los trabajadores y de la sociedad en general

En Perú, las medidas orientadas a nivel mundial fueron acatadas a través del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM (Consejo de Ministros, 2020), y se estableció un Estado de Emergencia Nacional, en un inicio, por un plazo de 15 días. De ahí que, se restringió la práctica laboral que afectó a diversas familias, y, en el caso del sector informal, las medidas resultaron con mayor impacto debido a que en el país muchas personas viven de su ingreso diario. Al pasar

de los días, el escenario pandémico fue tornándose grave por lo que las medidas de seguridad de la población se prolongaron, lo que provocó efectos devastadores, en todos los ámbitos de la actividad ciudadana y, por ende, en el campo del trabajo.

De allí que, una de las medidas laborales que implementó el gobierno peruano fue la suspensión perfecta de labores, que desde un inicio se enfatizó de modo oportuno, e inclusive en su momento fue aceptado, dado que la situación de la pandemia generó que cada día se convirtiera más complicado el afrontamiento de diferentes circunstancias, por el efecto en el sector económico que generaba la inestabilidad en la productividad de una gran número de empresas, bien sea mypes, pymes, empresas grandes y transnacionales, por tal razón se acogieron a la Suspensión Perfecta de Labores (Castillo y Veloz, 2020).

Así, la figura jurídica de suspensión perfecta de labores se instauró como institución expedida según Decreto de Urgencia N° 038-2020, que consagró ciertas medidas extraordinarias de índole económica y financiera, con el fin de reducir los efectos generados por la pandemia y para conservar la estabilidad laboral para todos los empleados apoyando también la búsqueda de la estabilidad empresarial. En complemento, se produjo una prórroga en la Res. Ministerial N° 229-2020-TR, expedida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2020, citado por Castillo y Veloz, 2020), donde la suspensión perfecta de labores se pudo ampliar hasta el 5 de enero de 2021, pues había compañías que pidieron por primera vez este mecanismo excepcional.

En este marco, hasta el mes de junio del 2021, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2021) informó que habían más de 28 mil empresas que presentaron sus solicitudes para recurrir a la suspensión perfecta de labores, lo cual significaba casi 250 mil trabajadores, pues de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021), el índice de falta de empleo en el país fue 8,8%, solo en el III Trimestre del 2020, y con ello, se considera que 994.300 individuos estaban en condición de desempleados. Aunado a ello, el INEI reveló sobre el índice de desempleo, que en Lima Metropolitana hay un 16,4%, que convertido en números absolutos se considera que hay 761.400 individuos que buscan activamente un empleo, siendo esta una

razón que motiva a conocer la influencia de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el derecho a la estabilidad laboral.

En consecuencia, según lo refiere Silvestre y Parra (2020) la aplicación de la suspensión perfecta de labores que solo implicó desde su instauración en el derecho laboral como el cese temporal del deber del empleado de prestar el servicio y el cese de la obligación del patrono de cancelar la remuneración que corresponde, sin poner término a la relación de trabajo, salvo que la situación sea un caso fortuito o fuerza mayor, paso a normalizarse con los decretos reiterados del Estado de Emergencia evidenciando una situación problemática que incide en la tutela laboral, dado que el derecho al trabajo se ampara en el artículo 2º, inciso 15 de la Carta Magna, que reconoce el derecho a trabajar libremente, pues el trabajo dignifica al ser humano y es una fuente básica de ingresos pecuniarios.

De modo que, el derecho al trabajo se protege en la Carta Magna, debido a su relevancia en circunstancias de lesión de este derecho, por lo que se necesita un especial tratamiento, pues el trabajo es la fuente básica de ingresos económicos, que contribuye a la preservación de la dignidad del individuo en la comunidad y la situación de crisis y Estado de Emergencia por un periodo prolongado de tiempo como ha sucedido ha transfigurado la figura de la Suspensión Perfecta de Labores ocasionando un probable quebrantamiento de los derechos de los empleados. De esta situación problemática surge las siguientes interrogantes:

2.2. Formulación del problema

2.2.1. Problema general

¿Cuáles son los efectos de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en los derechos laborales de los trabajadores, durante el período de estado de emergencia, en Lima-2020?

2.2.2. Problemas específicos

2.2.2.1. ¿Cómo afecta la aplicación de la suspensión perfecta de labores el derecho a la libertad sindical, durante el período de estado de emergencia, en Lima-2020?

2.2.2. 2. ¿Cómo afecta la aplicación de la suspensión perfecta de labores el derecho a la estabilidad sindical, durante el período de estado de emergencia, en Lima-2020?

2.2.2.3. ¿Cómo afecta la aplicación de la suspensión perfecta de labores el derecho al trato no discriminatorio, durante el período de estado de emergencia, en Lima-2020?

2.3. Justificación

Aporte teórico

A nivel global, se vive una pandemia como efecto de la aparición del virus COVID-19, lo que perjudica al sistema de salud, y a la economía, pues el trabajo tiene una función relevante dentro de la sociedad. Frente a esta situación, el Estado se encarga de aplicar ciertas medidas, para llevar adelante al país, tales como, los subsidios o bonos, el reembolso de AFP, la suspensión perfecta de labores, y otras medidas. Por ello, este estudio realiza un estudio doctrinal sobre el tema, de modo integro y profundo, con la finalidad de ser una contribución teórica, para el análisis del derecho al trabajo en tiempos de pandemia.

Implicación Práctica

Por su implicación práctica, esta investigación realiza el estudio referido a la suspensión perfecta de labores, debido a que las conclusiones se convierten en una información trascendente, pues se pone en el entendimiento de los operadores del derecho, como los Jueces Laborales y los abogados laboristas, quienes tendrán una guía que les sirva para conocer un correcto criterio de la aplicación de la figura de la suspensión perfecta de labores, que se implementó

en las compañías en épocas de covid-19, con el fin de que se pueda resolver de modo idóneo la situación de los trabajadores, en el marco de un derecho laboral que contribuye a resolver conflictos de intereses entre las partes.

Por ello, este estudio pretende mostrar la realidad laboral de las compañías en el contexto de la pandemia COVID-19, en lo referido a los impactos de la suspensión perfecta de labores, en la vulneración de los derechos de los empleados, tales como, el derecho a la libertad sindical y el derecho a la estabilidad laboral.

Utilidad Metodológica

El estudio proporciona un marco teórico y práctico sobre la suspensión perfecta de labores desde la vulneración del derecho al trabajo lo que permite generar interés de investigación que conlleve al debate debido a que la temática es compleja y tiene detractores en relación a la afectación o no del derecho de los trabajadores en relación con el vínculo laboral. De allí que, metodológicamente se justifica porque las entrevistas a realizar son enfocadas en un contexto específico que permite destacar la suspensión perfecta después de la pandemia como uno de los aspectos legales que, aun cuando estaba regulada por en la legislación peruana, tomó especial relevancia durante la pandemia y conviene evaluar el nivel de vulneración ocasionado en el ámbito laboral y la pertinencia de mantener la norma luego de la crisis sanitaria.

Aporte Legal

Se justifica su desarrollo porque analiza la legislación que, como producto de la pandemia, surgió como Decreto en contraste con la que ya existía en la materia; dado que la suspensión perfecta de labores existía antes de la emergencia sanitaria por COVID-19 regulada por el Decreto 728, con la cual se protegía a la empresa en caso de que sucediera una situación crítica que ameritará su implementación. Por tanto, es conveniente indagar los alcances de su implementación extraordinaria y masiva para valorar la vulneración al derecho laboral y analizar si es pertinente su eliminación de protección del vínculo laboral o si por el contrario se ha convertido en un instrumento legal para provocar la quiebra masiva de empresas.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Analizar los efectos de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en los derechos laborales de los trabajadores, durante el período de estado de emergencia, en Lima-2020

2.4.2. Objetivos Específicos

2.4.2.1. Identificar si la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la libertad sindical, durante el período de estado de emergencia, en Lima-2020.

2.4.2.2. Identificar si la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la estabilidad laboral, durante el período de estado de emergencia, en Lima-2020.

2.4.2.3. Identificar si la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho al trato no discriminatorio, durante el período de estado de emergencia, en Lima-2020.

2.5. Impacto de la Investigación

El estudio visualiza un impacto integral de las consecuencias que la emergencia sanitaria ha ocasionado en la sociedad. No solo es conveniente conocer la realidad laboral desde un plano general, sino que es preciso conocer las afectaciones que en cada rango, área, jurisdicción y ámbito de la vida del hombre ha impactado la nueva realidad a la que el mundo está sometida.

Con esta investigación se desea alcanzar un análisis contextualizado de la magnitud del problema que la suspensión de labores ha ocasionado y, desde el plano jurídico, poder aportar alternativas de acción que permitan preservar las garantías fundamentales de las personas determinando en el Estado de bienestar que la sociedad amerita conservar frente a las amenazas que representan los casos fortuitos. Por tanto, conocer la forma en que el derecho al trabajo ha sido afectado permite valorar, el riesgo al que la sociedad se expone.

2.6. Alcances y Limitaciones

2.6.1. Alcances

Uno de los principales alcances de la investigación es que permite evidenciar las afectaciones que la suspensión de labores como medida temporal ha tenido en los casos presentados ante los Juzgados 1°, 2° y 3° de Paz Letrado Laboral de Lima , así mismo, demostrar el nivel de originalidad del estudio infiriendo que es alto ya que en el país no se refieren estudios previos actualizados que estudien la misma problemática desde un enfoque cualitativo lo que permite mayor oportunidad de trascendencia de los resultados y de intención de investigación en otros escenarios.

2.6.2. Limitaciones

Este estudio no tiene limitaciones para su realización debido a que será desarrollado con un tipo de investigación descriptivo con diseño de codificación teórica a partir de las entre vistas realizadas a los abogados especialistas en derecho laboral que accedieron a participar en la investigación.

III. REVISIÓN DE LA LITERATURA

3.1. Antecedentes de Investigación

La revisión de la literatura tuvo como criterio de inclusión estudios previos contextualizados de la suspensión perfecta de labores en el ámbito laboral, los resultados son los siguientes:

3.1.1. Internacionales

En el plano internacional no se evidencian investigaciones realizadas en relación con la variable suspensión perfecta de labores por lo que se incorporan estudios previos relacionados con la vulneración del derecho laboral como segunda variable de la investigación. Al respecto:

Cubero (2022), en su investigación “Vulneración de los derechos laborales de las personas en costa rica, en el contexto de la pandemia generada por el covid-19”, trabajo presentado como requisito para obtener el título de abogado en la Universidad Sapiencia de Costa Rica. El objetivo que se planteó fue identificar las vulneraciones de los derechos laborales en el contexto de la pandemia. Como metodología utilizó una investigación descriptiva con diseño de campo aplicando una encuesta a 2500 trabajadores de varios sectores productivos del país. Los resultados reflejan que, si hubo vulneración del derecho laboral en este país predominando acoso, despidos injustificados, exceso de horas de teletrabajo, entre otras. Concluye que es probable que existan cifras oscuras a nivel estadístico de las afectaciones reales incluyendo cifras de daños físicos y emocionales; así como métricas de trabajo remoto realizado y falta de regulación legal de protección de entornos de violencia y vulneración que van en detrimento de los derechos de los trabajadores,

Reyes (2022) tituló su investigación “Vulneración del derecho al trabajo en época de pandemia, en el sector público, provincia de Santa Elena, 2020”, el cual fue presentado como requisito parcial para obtener el grado académico de Magister en Derecho Laboral en la Universidad Península de Santa Elena Ecuador. El estudio tuvo como objetivo analizar los efectos de la pandemia

COVID19 y su afectación en el derecho laboral de los funcionarios públicos de la provincia. Ejecutó una investigación de tipo descriptiva dentro del enfoque de investigaciones socio jurídicas de tipo documental. Los resultados revelaron que en el país no cuenta con un ordenamiento jurídico versátil y más que todo que se ajuste a la realidad social que se vive, realidad que permita encontrar alternativas legales, a fin de enfrentar la crisis sanitaria, las medidas implementadas por parte de los empleadores fueron poco ortodoxas, teniendo en cuenta que regía el estado de excepción, se redujo la jornada laboral y los salarios, al amparo de las leyes expedidas. Concluyen que si existió vulneración del derecho al trabajo de los funcionarios públicos de la provincia como resultado de las falencias que se generaron por el mal funcionamiento y debilidades de los parámetros laborales para enfrentar la crisis originada por la pandemia, hubo mala interpretación del Art. 169, numeral 6 del Código del Trabajo en concordancia con la Ley de Apoyo Humanitario, el cual vulneró de manera fundamental un derecho intrínseco, que es la seguridad jurídica.

Machado et al., (2021) realizaron un estudio titulado “Vulneración de los derechos laborales como consecuencia de la pandemia COVID19”, como requisito para la Universidad de Ibagué en Colombia para optar al título de abogado. Tuvo como objetivo determinar la vulneración de derechos laborales ocasionados con la trasgresión de normativas legales correspondientes y de manera particular las relacionadas al ámbito laboral. Utilizaron como metodología un estudio mixto de tipo descriptivo empleando instrumentos cualitativos y cuantitativos para analizar datos obtenidos de 600 trabajadores, 10 abogados y 5 jueces. Los resultados revelan que se detectaron despidos intempestivos a trabajadores, vulneración de derechos constitucionales y legales por parte del empleador a través de sus asesores legales, aduciendo un supuesto caso fortuito o fuerza mayor. Concluyen que es urgente proponer iniciativas de apoyo a los trabajadores a fin de mitigar los impactos de la pandemia que reduzcan las afectaciones generadas por la pandemia y que devuelva a trabajadoras y empleadores la confianza y el clima laboral armónico.

Vásquez (2021) “Medidas laborales tomadas durante la pandemia del COVID19: ¿violación de derechos y principios laborales?”, como requisito para optar al título de abogado de la Universidad San Francisco de Quito. Tuvo como objetivo analizar las medidas adoptadas por el gobierno, la legalidad de los acuerdos ministeriales en materia laboral y sus alcances. Se desarrolló una investigación de tipo documental basada en las investigaciones jurídicas utilizando 75 objetos documentales. Los resultados refieren que si existió durante el Estado de Emergencia una regresión de los derechos del trabajador y violación de los principios fundamentales del derecho. Concluye que las soluciones que sean planteadas por los legisladores para preservar el derecho al trabajo así como para garantizar el empleo y es necesario crear nuevas figuras jurídicas que garantice el trabajo como derecho de todos los ecuatorianos.

López (2020) realizó una investigación “Flexibilidad, protección laboral y seguridad social durante la pandemia del Covid19”, para el Instituto de Estudios Universitarios de la Universidad de Alcalá (Madrid, España). El objetivo del estudio fue analizar el escenario global producido por el problema del Covid-19, tomando en cuenta sus impactos en el mundo laboral y sus principales desafíos desde el enfoque de la Seguridad Social. El estudio realizado es de tipo documental y se utilizó como método el análisis de contenido con una base de datos de 88 artículos indexados. Se concluye que, desde el enfoque de las medias nacionales, se han aplicado diferentes fórmulas protectoras para enfrentar la emergencia sanitaria. De igual forma, se ha favorecido la continuidad de la actividad pecuniaria, equilibrando la interrupción de la economía con una básica actividad residual. Todo esto significa un impacto descomunal en el mercado laboral, en el grupo de las relaciones laborales y en los mecanismos de tutela social. El estudio previo es útil a la investigación porque brinda insumos teóricos actualizados sobre el tema de estudio que se aborda, sobre todo porque en el contexto nacional se reconoce por medio de la investigación que existe dificultades para conocer la figura de la suspensión perfecta de labores.

3.1.2. Nacionales

Gallardo y Montenegro (2021) realizaron un estudio “Suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia covid-19 y los derechos de los trabajadores”, como trabajo de grado para obtener el título de Abogado, en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo (Cajamarca – Perú). La tesis tiene el objetivo general de determinar los derechos fundamentales quebrantados por la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia por COVID-19. Se utiliza un enfoque cuantitativo con diseño no experimental. Se concluye que la suspensión perfecta de labores es una institución que se regula en el artículo 11º del Decreto Legislativo. Nº 728, que reside en la paralización temporal de la prestación de servicios del empleado y el deber del empleador de cancelar la remuneración respectiva, pero conservando la relación de trabajo. En cuanto al aporte de la investigación esta es útil porque otorga un enfoque distinto en la revisión de la literatura que también es importante para el análisis de los impactos que tiene la suspensión perfecta de labores.

Palomino (2020), realizó una investigación “Análisis de la suspensión perfecta de labores en el marco del estado de emergencia nacional y sanitaria, Perú-2020”, como trabajo para optar el Grado Académico de Bachiller en Derecho, en la Universidad San Ignacio de Loyola (Lima, Perú). La tesis tuvo el objetivo de analizar la suspensión perfecta de labores en el contexto del Estado de Emergencia Nacional, año 2020. Es un estudio básico, descriptivo, con diseño no experimental. Se concluye que la suspensión total de labores en el contexto de la Emergencia Nacional -2020, es una labor complicada para los reguladores y las micro, pequeñas y medianas empresas, pues debe prevalecer la seguridad y la salud de los trabajadores. El aporte que esta investigación ofrece a la investigación realizada es que el estudio realiza un análisis pormenorizado sobre la suspensión perfecta de labores, lo que facilita tener una vista desde la percepción social y ofrecer un sustento empírico importante para el análisis del tema.

Silvestre (2020), realizaron una tesis “La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria”, como trabajo para obtener el título de Abogado, en la Universidad César Vallejo. La tesis tiene

el objetivo general de comprobar la aplicación de la suspensión perfecta de labores en tiempos de emergencia sanitaria. El enfoque es cualitativo. El tipo de estudio es aplicado y el diseño es fenomenológico. Se concluye que en la suspensión perfecta temporal de labores, se perjudica en sentido económico, el patrono y el empleado, durante el estado de emergencia sanitaria; debido a la limitación del derecho de circular libremente y la seguridad individual implantada por el gobierno, por medio del aislamiento social, que produjo la interrupción de la operatividad de las actividades laborales de muchos sectores empresariales, poniendo en duda los ingresos de la compañía y las remuneraciones de los trabajadores. Por ello, hay mecanismos optativos para aplicar de modo excepcional esta figura legal, que se deben agotar para no empeorar la condición de ambos. El aporte que el estudio ofrece a la investigación está representado en la profundidad y la actualidad con la que se aborda el problema y la multiplicidad de enfoques con que se presenta lo que facilita el desarrollo de un marco teórico más amplio y de consistencia teórica.

Robles (2020) , realizó una tesis “Viabilidad de la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020 que precisa medidas adicionales para reducir los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19 y otras medidas”, como trabajo de grado para optar el grado de Bachiller en Derecho, en la Universidad San Ignacio de Loyola (Lima, Perú). La tesis tiene el objetivo de determinar la viabilidad de la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en el contexto del Decreto de Urgencia 038-2020. La investigación es básica, descriptiva, con diseño no experimental. Se concluye que el Decreto de Urgencia N°038-2020 no es viable como instrumento de reducción del efecto pecuniario en los patronos y empleados, pues para reducir el efecto patrimonial el gobierno debe desplegar políticas públicas, activar soporte patrimonial, hacer una perspectiva que facilite conocer los perjuicios y donde invertir dicho dinero. El patrono paraliza a su personal y después puede presentar su solicitud ante el ente respectivo para su evaluación, no existe orden lógico y se desprotege al empleado, pues si se niega la solicitud al término del estado de emergencia recién se le efectuarán los pagos respectivos. La investigación es útil a este estudio porque brinda elementos conceptuales claros que permiten describir con precisión las dimensiones de las variables.

Castillo y Veloz (2020) realizaron su investigación titulada “Incorporación de nuevas medidas de protección frente a la suspensión perfecta de labores en el sector privado, 2020”. Como requisito de la Universidad César Vallejo para obtener el título de abogado. Plantearon como objetivo general determinar la forma en que la incorporación de nuevas medidas de protección en relación con la suspensión perfecta de labores ha logrado garantizar los derechos laborales de los trabajadores de la ciudad de Trujillo. Metodológicamente, realizaron una investigación cualitativa basada en la teoría fundamentada de nivel básica realizando entrevistas a jueces, abogados y trabajadores. Los resultados revelan que el 100% de los entrevistados consideran necesario incorporar nuevas medidas de protección contra la figura de suspensión perfecta de labores dado los perjuicios que ha ocasionado a los empleados del sector privado. Concluyen que es preciso introducir una propuesta de modificación del Art. 15° de LPCL para salvaguardar los derechos laborales ante posteriores situaciones de fuerza mayor que sucedan de forma fortuita debido a que se detectó vulneración de los derechos por medio de la SPL.

3.2. Bases Teóricas

En este apartado se describen los fundamentos teóricos, que desde el marco normativo del ordenamiento del Perú permiten precisar los conceptos y definiciones que se pretenden validar con el estudio y que permiten tener una visión integral del Derecho como un concepto interpretativo.

3.2.1. Categoría de análisis: Suspensión Perfecta de Labores

Definición

La suspensión perfecta de labores es una institución jurídica regulada en el artículo 15° del TUO del Decreto Legislativo. N° 728, (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997), que precisa que en situaciones de caso fortuito o de fuerza mayor, se autoriza al ente empresarial, sin el visto bueno previo, a la suspensión perfecta de labores hasta por 90 días naturales, por lo que debe informar a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT). Es una pausa temporal en las obligaciones como trabajador hacia la empresa para la que labora. A su vez, permite al empleador suspender el pago de la remuneración mensual, sin

que el vínculo laboral se rompa. No obstante, cuando sea posible, se debe optar por conceder vacaciones vencidas o anticipadas, y además incluir herramientas que eviten dificultar las actividades laborales de los empleados.

Los impactos de la suspensión perfecta de labores son claras, al disminuirlas a criterios exactos de acuerdo a la legislación laboral. La norma establece que la AAT determina las causas de la suspensión perfecta de labores; en tanto que, si esta no se ejecuta, se pedirá la continuación de actividades laborales con el deber de remunerar por el tiempo de falta de actividad del empleado (Soto, 2020, p.12).

La suspensión perfecta de labores en Perú.

La suspensión perfecta de labores conlleva a permitir a los empleadores y los trabajadores, a finalizar su vínculo de trabajo en circunstancias aleatorias o de fuerza mayor, como una crisis producida por el virus COVID-19. Cuando los patronos pidan al Ministerio de Trabajo, la suspensión perfecta de labores, este mecanismo podrá entrar en vigencia. Las normas específicas que aprobó el gobierno señalan que Sunafil y las agencias de gobierno podrán tener 30 días para verificar los papeles que sustentan la medida, tras este plazo, aun poseen 7 días para que el Ministerio de Trabajo pueda responder de forma positiva o negativa. La suspensión perfecta de labores, solo se puede aplicar cuando se agota las opciones de aplicar las medidas alternativas. La medida no puede incidir en derechos laborales como la libertad de asociación, la tutela de la mujer gestante o la proscripción del trato diferenciado (Silvestre y Parra, 2020).

Efectos laborales de la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores

En concordancia con lo descrito por Solano y Suárez (2022), la suspensión perfecta de labores solo tuvo efectos durante el Estado de emergencia por la Covid 19 en Perú, ningún otro país asumió esta modalidad. Aún cuando ya existía esta figura dentro de la legislación laboral peruana su aplicación plena sucedió en el escenario de pandemia causando efectos dentro de los derechos reconocidos de los trabajadores.

Según refiere Solano y Suárez (2022), los efectos laborales de la aplicación de la suspensión perfecta de labores son las consecuencias que esta figura jurídica produjo a los derechos de los trabajadores ya que tuvo como efecto un desamparo al mismo por la falta de claridad en su procedimiento y finalidad.

Temporalidad del vínculo laboral en la Suspensión Perfecta de labores

Según lo referido por Robles (2020) la SPL implica el cese temporal de la obligación del empleados de pagar las remuneraciones y beneficios a los trabajadores donde estos dejan de prestar servicios a la empresa por un tiempo acordado pero sin la extinción del vínculo laboral.

En concordancia con este planteamiento, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) precisa que en situaciones de caso fortuito o de fuerza mayor, se autoriza al ente empresarial, sin el visto bueno previo, a la suspensión perfecta de labores hasta por 90 días naturales. Es decir, este es el tiempo legal de temporalidad donde el vínculo legal debe reanudarse, considerando que nunca fue extinguido sino que dadas las causas de fuera mayor hubo un cese temporal de esta relación en términos jurídicos.

Sin embargo, la suspensión perfecta de labores mantuvo una temporalidad de un año y medio tomando en cuenta que comenzó en el año 2021 hasta el 16 de setiembre de 2021 en que se publicó el Decreto de Urgencia 87-2021, a través del cual se estableció que la medida de Suspensión Perfecta de Labores (“SPL”) regulada en el Decreto de Urgencia 38-2020 podía ser adoptada solo hasta el 2 de octubre de 2021 (Solano y Suárez, 2022).

3.2.2. Categoría de análisis: Vulneración del derecho laboral

Vulneración del derecho laboral

Morante (2021) afirma que cuando el empleador o quien ejerce el rol de jefe realiza actos o toma medidas que limitan el ejercicio pleno de los derechos fundamentales dentro de ellos el trabajo, así como se realiza algún tipo de acto de forma arbitraria o desproporcionada se entiende que estos derechos son vulnerados o lesionados sobre todo sin que exista una suficiente justificación.

En el ámbito laboral, la vulneración o lesión del derecho supone, según lo refiere Reyes (2022) afecta no solo al trabajador sino que es extensivo a toda la familia porque se afecta el abastecimiento del sustento, la adecuación de la vivienda, la elaboración de su vestimenta, y diferentes circunstancias determinan que un grupo de personas se adueñe de los medios de producción y utilice en su beneficio la fuerza de trabajo para obtener una remuneración que cubra sus necesidades de carácter personal y familiar.

Según Aguilera (2019), los mecanismos de protección han sido siempre la respuesta a las lesiones y afectaciones en materia laboral ya que ofrecen una tutela inhibitoria a sus titulares que, a su vez, se traducen en declaración de ineficacia o nulidad de sus actuaciones que han dado lugar a la lesión o en órdenes impartidas por un juez. Bajo los mecanismos de protección, los derechos fundamentales, entre ellos el del trabajo, han encontrado espacio en el derecho de daños el cual faculta a los titulares a reclamar indemnización por los perjuicios que la vulneración del derecho ocasione, de manera general cuando esta se agota en el daño mora.

El derecho laboral

El trabajo se constituye un derecho y un deber, tal y como lo expresa la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), el trabajo es una forma de realización personal y el sustento del bienestar social. El trabajo es “la actividad básica del hombre para su existencia, orientada a la transformación o la utilización de las fuerzas naturales, para el logro de servicios y bienes. En sentido amplio, el trabajo es una expresión de la habilidad creadora del ser humano, por lo que convierte las cosas y otorga un valor, al bien que antes no tenía, a la cosa que aplica su trabajo” (p.33).

De acuerdo con Lijterman (2020), el derecho al trabajo se encamina a promover el trabajo de aquellos que no lo poseen, lograr un puesto de trabajo y

garantizar la preservación del trabajo a quienes ya lo tienen. Por tanto, en Perú la Carta Magna tiene dos artículos que se refieren al derecho al trabajo. El artículo 2, inciso 15, precisa que todo individuo posee el derecho a trabajar libremente, de acuerdo a la legislación. A su vez, el artículo 23 precisa que el

trabajo, en sus diferentes formas, es finalidad de la atención preferente del gobierno, el cual tutela específicamente a la madre, al niño y al desvalido que laboran. El gobierno fomenta situaciones para el avance social y económico, en particular, por medio de políticas de promoción del trabajo productivo y de instrucción para la actividad laboral.

Por su parte, Castillo y Veloz (2020) expresa que el derecho al trabajo posee dos aspectos, “un aspecto subjetivo o individual y un aspecto objetivo o institucional, así en el aspecto subjetivo, el derecho al trabajo es el derecho a obtener un trabajo y el derecho a la tutela justa ante un despido arbitrario; en tanto que, en el aspecto objetivo, el derecho al trabajo obliga al gobierno, a producir políticas, planes y programas que permitan alcanzar el total empleo, a nivel nacional” (p. 121).

Derecho a la libertad sindical

En concordancia con lo planteado por Vega (2021), la libertad sindical es un derecho formal que todas las legislaciones dentro de sus cartas magnas reconocen otorgando un rango de derecho humano y reconociendo que se encuentra vinculado con la democracia también reconocida de forma mayoritaria. Es así el derecho humano fundamental de la máxima expresión de las relaciones colectivas que otorga carácter de importancia de la negociación colectiva desde un enfoque de asociación libre u organización sindical para negociar otros derechos inherentes al trabajo, a la vida, a la propiedad, la libertad de domicilio y otros derechos consagrados orientados a conseguir y defender los fines sociales del ser humano en comunidad. Es, en efecto el más alto nivel del derecho colectivo del trabajo.

Derecho a la estabilidad laboral

Tal y como lo expresa Santamaría (2020), la afectación del desarrollo productivo, consecuencia de la pandemia, originó la vulneración del derecho al trabajo en funcionarios de diferentes entidades públicas, lo que es, materia de estudio del presente ensayo; ya que, impidió que las actividades laborales se desarrollen con normalidad, por la imposibilidad de movilización, sumando a eso la falta de medidas de bioseguridad, que propiciaban el contagio masivo y el

miedo de la población de contraer el virus, y afectar directamente a personas de grupos vulnerables. Al no estar catalogado el Covid-19 como una enfermedad, los empleadores decidieron ampararse en lo enunciado en el Código de Trabajo, y la Ley de Apoyo Humanitario, que no hizo otra cosa que dar fuerza a la vulneración del derecho al trabajo por los despidos y ceses injustificados que derivaron en la terminación de la relación laboral unilateral. Está comprobado que la pandemia del Covid-19 puso a prueba la aplicación y adaptación del ordenamiento jurídico sobre todo en un área sujeta a cambios netamente económicos, como es el campo laboral, donde convergen derechos personales y garantías.

En esta línea, toda persona posee el derecho y el deber de laborar como una necesidad básica de atención y preservación del derecho a la vida, dentro de la comunidad, conforme al deber de ofrecer tutela a sus integrantes, persiguiendo la introducción permanente de las empresas en las compañías como mecanismo que garantice la estabilidad laboral, por medio del derecho del trabajo (Domínguez, 2020).

De esta manera, en concordancia con lo planteado por Machado et al., (2021), la estabilidad es el derecho que posee el empleado a preservar su puesto laboral, de no cometer faltas establecidas o de no incurrir en situaciones extrañas. De ahí que, la estabilidad laboral busca conceder un carácter permanente al vínculo laboral, donde la disolución de la relación de trabajo depende solamente de la voluntad del empleado y sólo por excepción de la voluntad del patrono o de las razones que no hacen posible su permanencia y con esto tutelar al empleado de un despido arbitrario.

La estabilidad laboral se debe entender como la responsabilidad compartida que tiene el empleador, el trabajador o el candidato de garantizar su intervención efectiva en el campo de trabajo mientras que las dos partes aseguran el agregado de valor a los procesos, productos o servicios que producen o brindan (Cubero, 2022,p.497).

Importancia de la Estabilidad laboral.

Según lo expresa Lijterman (2020), la estabilidad laboral es importante para la existencia y la sobrevivencia de los individuos, y para el desarrollo armonioso de una nación, en el ámbito económico y social. La estabilidad laboral produce en el individuo la sensación de tranquilidad, salud, bienestar y óptimo estado emocional. En esta situación, la persona está dispuesta a ofrecer más y centrarse hacia otras perspectivas que le permitan la mejora de su posición en la organización y en la comunidad.

De esta forma, la estabilidad laboral favorece la tranquilidad general del individuo, que incide en el ámbito de la salud física y emocional. El trabajador que tiene estabilidad, está más inclinado a esforzarse, conseguir metas en común, con el fin de proteger su permanencia y promover su desarrollo personal dentro de la empresa. En rigor, la estabilidad laboral no solo asegura los ingresos del empleado, sino que, es un mecanismo necesario para cumplir las necesidades familiares, lo que permite que se ofrezca una óptima producción y productividad, lo que incide en favor del trabajador y del empleador, y en el crecimiento económico-social, para lograr la armonía, y la paz social (Fortuny y Chércoles, 2021)

Tal y como lo refiere Castillo y Veloz (2020), la estabilidad laboral es un derecho que concede a los empleados una garantía ante los patronos, pues el empleo es la base principal de la creación de la riqueza de los países, de la tranquilidad y el crecimiento de la sociedad, de la estabilidad y de la armonía social. Este escenario es muy relevante, pues se necesita que se aborde y se busque su manejo hacia modos idóneos de comprensión y efectiva operatividad

En esta línea, Obregón (2016) señala que la estabilidad laboral es importante porque permite proteger al trabajador del despido arbitrario, por lo que, es un indicador del equilibrio social y económico del país y del crecimiento total, ya que permite lograr la tranquilidad de las personas y el aporte personal por medio de la tributación. De modo que, la estabilidad laboral es relevante pues promueve el crecimiento individual, institucional y social, para lograr una tranquilidad general, donde prevalece la garantía de los derechos de la persona.

Derecho al trato no discriminatorio en el trabajo

De acuerdo con lo descrito por Lobato (2019), en el marco del derecho al trabajo la disputa de los sentidos de igualdad representa un escenario especial para exigir tratos no discriminatorios. El derecho al trato no discriminatorio parte del principio de igualdad y se concibe como toda normativa jurídica del derecho laboral que haga posible una mejor convivencia en el ámbito laboral. Su especificada reside en la regulación jurídica que exista entre empleadores y trabajadores con una vocación clara de protección hacia estos dentro de cualquier escenario de desigualdad.

Acceso al empleo.

Se consideran dos supuestos que dependen del aspecto genérico o concreto de la noción de trabajo. El acceso al trabajo en su aspecto genérico, se refiere a la política económica y social que debe tomar el gobierno para producir puestos laborales, es decir, se trata de un derecho de preceptividad diferida, pues se necesita de marco legal para poder poseer exigibilidad. En tanto que, el acceso al trabajo en su aspecto concreto, es el derecho a tener un puesto cierto, es decir, es un derecho de preceptividad inmediata, pues su ejercicio no requiere un marco normativo, por ejemplo, se verifica cuando se obtiene el primer puesto en un concurso para obtener un empleo (Lijterman, 2020).

La conculcación del derecho a la estabilidad laboral puede derivar de cualquier extinción de la relación laboral, como la jubilación obligatoria, y no sólo de las relaciones que derivan de un despido injustificado. A su vez, este derecho posee una preceptividad inmediata, por ello su protección se da con la tutela del amparo, pues se acepta que esta garantía no es de índole residual. En la segunda expresión, se sustenta la estabilidad laboral, pues el trabajador solo se puede despedir por razón justa (Vásquez, 2021).

3.3. Marco Conceptual

Suspensión: Es la detención temporal del proceso, es un reposo temporal del desarrollo de un proceso o procedimiento legal (Mezzich, 2010)

Laboral:

Emergencia Sanitaria: Es una norma que adoptan los distintos países cuando una enfermedad ataca más de un país: para establecer esta norma es preciso la implementación de una estrategia que de manera coordinada permita enfrentar la enfermedad internamente (Monterrosa-Castro et al., 2020).

Vulneración: Cualquier trasgresión a los derechos establecidos por la Ley. (Tribunal Constitucional, 2006)

Afectación: Está referido al grado de vulneración en cuanto a la violación de los derechos fundamentales (Figueroa et al., 2021)

Ámbito laboral: Se asume como el espacio donde se realizan diferentes labores (Aguilera, 2019)

Estabilidad: “Se refiere a la capacidad y propiedad que tiene un cuerpo de mantenerse en equilibrio de forma estable o de volver a dicho estado tras sufrir una perturbación” (ASALE y RAE, 2023)

Relación laboral: “Es el nexo jurídico entre el empleador y el trabajador y existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración” (OIT, 2023)

Empleador: “Un empleador o patrón es aquella persona, institución u organización que le da trabajo remunerado a alguien. Son la parte inicial de la ecuación productiva, ya que son ellos quienes poseen un plan de producción (transformar materia prima en servicios o bienes de consumo) que requiere de mano de obra para cumplirse, es decir, de trabajadores” (De conceptos, 2023)

Trabajador: “Es una persona que se encuentra vinculada a una organización, mediante un contrato laboral, ya sea verbal o escrito, que le otorga una serie de deberes y derechos con su empleador, este último es quien le provee mensualmente el pago por sus servicios, y pacta ciertas condiciones específicas para el óptimo y seguro desempeño del servicio para el cual le contrató” (OIT, 2023)

IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Tipo de Investigación

La investigación se enmarca en el enfoque cualitativo, definido por Hernández et al., (2016) como parte del supuesto ontológico que concibe la realidad subjetiva en la cual el investigador se encuentra inmerso e interactúa como parte de la investigación. Se asume un tipo de estudio descriptivo, dentro de la tipología de las investigaciones jurídicas.

4.2. Diseño de la Investigación

La investigación tiene un diseño de codificación teórica, que según Acuña, (2015) es “un proceso sistemático y riguroso de análisis y conceptualización por medio del cual se aplican procedimientos y estrategias que culminan con el surgimiento de una categoría central cuya caracterización va a ser expresada en términos de una teoría emergente” (p.3). La codificación teórica está basada en la Teoría Fundamentada, definida por Acuña (2015) como un conjunto de interpretaciones teóricas que explican de una manera delimitada un problema.

Asimismo, utilizó como método la triangulación de la información, que según Arias et al., (2016), permite el uso de varios métodos, de fuentes de datos, o teorías en el estudio de un fenómeno. La triangulación permitió analizar la información obtenida de las entrevistas realizadas a los trabajadores judiciales de la Corte Superior de Justicia de Ventanilla.

4.3. Matriz de operacionalización de categorías

Categoría 1: La suspensión perfecta de labores.

Categoría 2: Vulneración de derechos laboral

Matriz de Operacionalización de categorías

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de Categorías

CATEGORÍA(S) DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	UNIDADES DE ANÁLISIS
Suspensión Perfecta de labores	Es una institución jurídica regulada en el artículo 15° del TUO del Decreto Legislativo. N° 728 que precisa que en situaciones de caso fortuito o de fuerza mayor, se autoriza al ente empresarial, sin el visto bueno previo, a la suspensión perfecta de labores hasta por 90 días naturales. Es una pausa temporal en las obligaciones como trabajador hacia la empresa para la que labora. (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997).	Efectos laborales de la aplicación de la SPL Temporalidad del vínculo laboral en la SPL	Son las consecuencias que la figura jurídica de la SPL produjo a los derechos de los trabajadores ya que tuvo como efecto un desamparo al mismo por la falta de claridad en su procedimiento y finalidad. (Solano y Suárez, 2022) La SPL implica el cese temporal de la obligación del empleados de pagar las remuneraciones y beneficios a los trabajadores donde estos dejan de prestar servicios a la empresa por un tiempo no mayor de 90 días pero sin la extinción del vínculo laboral. (Robles, 2020)	Abogados especializados en Derecho Laboral

CATEGORÍA(S) DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	UNIDADES DE ANÁLISIS
Vulneración del derecho laboral	<p>Se entienden vulnerados o lesionados cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial</p> <p>Morante (2021)</p>	<p>Derecho a la libertad sindical</p> <p>Derecho a la estabilidad laboral</p>	<p>Es el derecho formal y humano fundamental de la máxima expresión de las relaciones colectivas que otorga carácter de importancia de la negociación colectiva desde un enfoque de asociación libre u organización sindical para negociar otros derechos inherentes al trabajo, a la vida, a la propiedad, la libertad de domicilio y otros derechos consagrados orientados a conseguir y defender los fines sociales del ser humano en comunidad. Es, en efecto el más alto nivel del derecho colectivo del trabajo (Vega, 2021)</p> <p>Es el derecho que posee el empleado a preservar su puesto laboral, de no cometer faltas establecidas o de no incurrir en situaciones extrañas. De ahí</p>	Abogados especializados en Derecho Laboral

			<p>que, la estabilidad laboral busca conceder un carácter permanente al vínculo laboral, donde la disolución de la relación de trabajo depende solamente de la voluntad del empleado y sólo por excepción de la voluntad del patrono o de las razones que no hacen posible su permanencia y con esto tutelar al empleado de un despido arbitrario (Machado et al., 2021),</p> <p>Parte del principio de igualdad y se concibe como toda normativa jurídica del derecho laboral que haga posible una mejor convivencia en el ámbito laboral. Su especificada reside en la regulación jurídica que exista entre empleadores y trabajadores con una vocación clara de protección hacia estos dentro de cualquier escenario de desigualdad (Lobato, 2019)</p>	
--	--	--	---	--

4.3.1. Procedimiento de muestreo

La población estará constituida por los Abogados especializados en Derecho Laboral del Área de Lima, ya que por la experiencia en estos temas pueden ofrecer mayores alcances sobre el tema de estudio.

Por el tamaño de la población e interés de la temática especializada en suspensión perfecta de labores, no se aplicó la técnica de muestreo, quedando finalmente la muestra conformada por 3 expertos en derecho laboral, como una muestra no representativa por conveniencia.

La selección de las muestras para las entrevistas se realizó utilizando como criterio el contexto de estudio desde donde puede obtenerse la información. Por tanto, se utilizó la técnica de muestreo discrecional, definido Ochoa (2015), como una de las técnicas no probabilísticas, “Es una técnica de muestreo no probabilístico donde el investigador selecciona las unidades que serán muestra en base a su conocimiento y juicio profesional” (p.1), en este tipo de muestreo las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados. El método discrecional es un tipo de muestreo en el que un investigador selecciona una muestra basada en su conocimiento sobre el tema.

La muestra es elegida a partir de un criterio profesional y puede basarse en la experiencia de investigaciones realizadas con anterioridad o en el conocimiento que el investigador tiene sobre la población y se aplica cuando existe un número restringido de personas con las mismas características de la población objetivo.

4.4. Recolección y análisis de información

4.4.1. Técnica

La técnica a utilizar para el desarrollo de la investigación es la entrevista semi estructurada., definida por Hernández et al., (2016) como aquellas que aportan un mayor grado de flexibilidad ya que se sigue una pauta de preguntas pero que las respuestas pueden ser adaptadas por los entrevistados. Es un tipo

de entrevista que puede diseñarse como entrevista de t3pico, es decir, una entrevista que busca indagar sobre determinados evento o tema.

4.4.2. Instrumento

Como instrumento de recolecci3n de datos se utilizar3 una gu3a de entrevistas que es, seg3n Sampieri (2007, citado por Troncoso & Amaya, 2017), como una pauta o gu3a de la entrevista que funciona como lista de 3reas generales que deben cubrirse con cada informante. En la situaci3n de entrevista el investigador decide c3mo enunciar las preguntas y c3mo formularlas. La gu3a de entrevista sirve solamente para recordar que se deben hacer preguntas sobre el tema que se desea indagar.

4.5. Aspectos 3ticos y regulatorios

La investigaci3n respeta el c3digo de 3tica de la Universidad Aut3noma de Ica, y el protocolo orientado en la Directiva de Lineamientos y Gu3a Metodol3gica para la elaboraci3n de trabajos de investigaci3n y tesis - Resoluci3n de Consejo Universitario N3 155-2022-UAI-CU/P-V, Chincha, 08 de abril del 2022, P3g. 34, 6.2. Asimismo, se cumple con las regulaciones y normas APA y principios 3ticos a trav3s de los cuales se garantiza el respeto a la propiedad intelectual y a las normas universales estandarizadas para la presentaci3n de informes de investigaci3n.

V. RESULTADOS

5.1. Descripción de los Resultados

Para la presentación de los resultados obtenidos de las entrevistas a los Abogados especialistas en Derecho Laboral, se utilizaron matrices de triangulación, para desarrollar un proceso de categorización y codificación teórica, para el cual se realizaron cuatro pasos específicos:

- 1) Construcción del sistema de categorías apriorísticas
- 2) Codificación Abierta
- 3) Codificación Axial.

Paso 1 Categorías apriorísticas

Tabla 2. Sistema categorial apriorístico

CATEGORIAS APRIORISTICAS	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	DESCRIPTORES CATEGORIALES PALABRAS CLAVES
	Suspensión perfecta de labores	Efectos laborales Temporalidad del vinculo laboral	Principios Condiciones Laborales
	Vulneración de derechos laborales	Derecho a la libertad sindical. Derecho a la estabilidad laboral. Derecho al trato no discriminatorio.	Impacto Afectación

Fuente: Elaboración del autor

Paso 2 Codificación abierta

Para la identificación de los sujetos participantes se utilizaron como etiquetas las siguientes: A1: Abogado 1, A2: Abogado 2, A3: Abogado 3. Las preguntas se organizaron de acuerdo a las categorías y subcategorías de

análisis ¿Cree Ud. que los efectos laborales de la suspensión perfecta de labores afectan al empleador?, ¿Cree Ud. que los efectos laborales de la suspensión perfecta de labores afectan al empleado?, ¿Cree Ud. que los efectos laborales de la suspensión perfecta de labores afectan el derecho al trabajo?

Tabla 3. Matriz de codificación abierta

SUBCATEGORIA: EFECTOS LABORALES		
MUESTRA	RESPUESTAS	PALABRAS CLAVE
1	Si afectan directamente al empleado y por ende el derecho al trabajo que se hay vulneración de los principios del derecho labora, en el caso de la emergencia sanitaria hubo despidos masivos, reducción de las horas de trabajo y por tanto de la remuneración y los sistemas de rendimiento laboral. El principio tutelar se mantuvo porque en todo momento tanto el Ministerio del Trabajo como las diferentes depedencias juridicas prestaron servicio para recibir las denuncias y quejas a través de la modalidad on line o via telefónica. El principio que ha resultado mas afectado es el de continuidad laboral.	Principios Vulneración Continuidad Denuncias Servicio Vinculo Gremial Negociaciones Relaciones laborales
2	Si hubo afectación de los principios que protegen al trabajador, se produjo en todos los ámbitos, naturaleza y modalidad iniciando cambios en los contratos y negociaciones con el vinculo gremial.Hubo acuerdos entre empleador y empleado durante el confinamiento, basados en la suspensión perfecta de labores pero que afectaron las relacones laborales.	
3	Si hub afectación al derecho al trabajoy por supuesto al trabajador. Comenzó a notarse la alta tasa de informalidad laboral que existe en el Perú, esto ha permitido que comenzarán a gestarse soluciones ha múltiples problemas que antes pasaban desapercibidos. Asimismo, la adaptación de la modalidad del trabajo ha permitido el análisis con criterio juridico de la madurez que debe demostrar las relaciones laborales en funcion de proteger los puestos de trabajo.	

Fuente: Elaboración de autor con datos de las entrevistas

La segunda lectura temática se realizó con base a las respuestas de la entrevista a los expertos a las siguientes preguntas: ¿Cree Ud. que la temporalidad del vínculo laboral en la suspensión perfecta de labores afecta al empleador?, ¿Cree Ud. que la temporalidad del vínculo laboral en la suspensión

perfecta de labores afecta al empleado?, ¿Cree Ud. que la temporalidad del vínculo laboral en la suspensión perfecta de labores afecta el derecho al trabajo?

Tabla 4. Subcategoría Temporalidad del vínculo laboral.

SUBCATEGORIA: TEMPORALIDAD DEL VINCULO LABORAL		
MUESTRA	RESPUESTAS	PALABRAS CLAVE
1	Si afectaciones graves de la temporalidad que inciden además en los sistemas de remuneración justa.	
2	Si se afecte derecho al trabajo con consecuencias como la compensación por males y daños, las formas de impugnación de cesantías, la forma como se vienen cancelando los beneficios y todo lo relacionado con la relación de tareas. A esto se suma que han sido registradas un número notable de denuncias sobre acoso y hostigamiento gremial en los centros de trabajo así como las acusaciones por discriminación y porque a pesar de que la suspensión perfecta de labores no se rompe el vínculo laboral terminó afectando de manera definitiva el empleo.	
3	Las primordiales afectaciones laborales que padecieron los trabajadores de Lima a lo largo de el año 2020 gracias a la crisis sanitaria y debido a lo cual a las múltiples medidas de emergencia declaradas por el régimen se hallan: el cierre de negocios y organizaciones por la paralización de ocupaciones; la reducción de trabajo; el despido indebido arbitrario o justificado y la inviabilidad de laborar por contagio de Covid-19 y por tanto, la afectación de la temporalidad del vínculo laboral.	

Fuente: Elaboración de autor con datos de las entrevistas

La tercera lectura temática tiene que ver con las respuestas a las preguntas que permiten valorar la variable emergencia sanitaria, los resultados, ante la pregunta: ¿Cree Ud. que el derecho a la libertad sindical se vulnera en tiempos de pandemia?, ¿Cree Ud. que el derecho a la libertad sindical debe ser garantizado por la autoridad competente?, ¿Considera Ud. que el derecho a la estabilidad laboral se vulnera en tiempos de pandemia? , ¿Considera Ud. que el derecho a la estabilidad laboral debe ser garantizado por la autoridad

competente? ¿Considera Ud. que el derecho al trato no discriminatorio se vulnera en tiempos de pandemia?,¿Cree Ud. que el derecho al trato no discriminatorio debe ser garantizado por la autoridad competente?

Tabla 5. Subcategoría Vulneración de derechos

SUBCATEGORIA. VULNERACIÓN DE DERECHOS .		
MUESTRA	RESPUESTAS	PALABRAS CLAVE
1	Si por supuesto la pandemia, ha dejado al descubierto la vulnerabilidad humana, en todas las dimensiones del quehacer del hombre sobre la tierra. Ha develado la inoperancia de los sistemas jurídicos, políticos, económicos, sociales que han apostado por un cambio y transformación de lo social sin tomar en cuenta las libertades en todo sentido y las valiosas posibilidades que permite y aplique desde una perspectiva individual o desde las garantías que promueve la autoridad competente para construir lo colectivo. El impacto a nivel laboral no escapa de ello.	Modificaciones Vulnerabilidad Contracción
2	La pandemia ha generado una contracción en todas las esferas de la vida, en las que el trabajo y por ende la economía han sufrido drásticas modificaciones que conllevan a que sea necesario una reorganización hasta del sistema jurídico laboral donde se norme mas allá de los Decretos de emergencia la implementación y adecuación de nuevas figuras y modalidades que orientan una nueva concepción del trabajo y de las relaciones laborales.	
3	La brecha laboral se intensificó aun mas con la pandemia, la suspensión perfecta de labores y otras medidas han resultado determinantes para dejar en crudo las falencias del sistema jurídico en muchos aspectos.	

Fuente: Elaboración propia con datos de las entrevistas

Paso 3: Lectura relacional y codificación axial

En este paso se codificaron textos a partir de las expresiones de los sujetos. Se presenta una muestra de los resultados.

Tabla 6. Codificación Axial

A1	A2	A3
Durante la emergencia sanitaria los derechos laborales fueron vulnerados. Privó la suspensión perfecta de labores como medios de acogida empresarial.	La vulneración de derechos laborales en el Perú ha sido una constante y a partir de la pandemia los conflictos jurídicos laborales se han incrementado en un alto porcentaje.	Los principales derechos laborales que se han vulnerado son los relacionados con las jornadas de trabajo, modalidad y remuneración; también ha incidido en el sistema de desempeño de los trabajadores y en los regímenes de trabajo por turnos.

TEXTO CODIFICADO 1

El Estado de emergencia sanitaria por SARS-CoV-2 ha creado escenario de vulneración de derechos laborales y ha generado incertidumbre y acción en materia jurídica ya que se han emitido, de manera urgente más de 30 decretos dentro del ordenamiento jurídico nacional.

Fuente: Elaboración de autor con datos de las entrevistas

Tabla 7. Codificación axial

A1	A2	A3
<p>Debido a las demandas sociales el congreso respondió aprobando normas legales que , en muchos casos fueron declaradas inconstitucionales porque presentaban fallas técnicas a lo que los gremios sindicales emiieron sus pliegos conflictivos, como es el caso de la suspensión perfecta de labores</p>	<p>El escenario provocado por la crisis sanitaria ha forzado la aparición de nuevas figuras laborales como la suspensión perfecta de labores, el trabajo a distancia o trabajo a domicilio, el teletrabajo y el trabajo remoto fundamentalmente en el sector público ante el cual el gremio reaccionó para defender los derechos de los trabajadores</p>	<p>La negociaión colectiva ue resquebrajada durante la pandemia al producirse una cantidad muy alta de despidos arbitrarios, y aun acogidos a la suspensión perfecta que no dewssvincula laboralmente aunque si en los beneficios y salarios muchos trabajadores terminaron fuera de sus trabajos de manera definitiva</p>

TEXTO CODIFICADO 2

Durante el periodo del Estado de emergencia se produjeron vulneraciones graves no solo al derecho a trabajo y se produjeron demandas sociales, el Estado respondió, pero en muchos casos fueron declaradas inconstitucionales porque presentaban fallas técnicas a lo que los gremios sindicales emitieron sus pliegos conflictivos, como es el caso de la suspensión perfecta de labores

Fuente: Elaboración de autor con datos de las entrevistas

Tabla 8. Codificación axial

A1	A2	A3
El incremento de los despidos arbitrarios fue alarmante y obviamente por sus características la afectación trasciende al ámbito social dada el incremento de la pobreza en el país y carga procesal.	Ante esta injusticia laboral y tomando en cuenta que el empleado al ser despedido no puede lograr el respeto y goce de su derecho exponiéndose a la vulnerabilidad .	La estadística sobre los despidos arbitrarios son altos. La normativa objetiva y sustantiva que se describe orienta la tutela judicial que ofrecen los mecanismos judiciales.

TEXTO CODIFICADO 3

La protección del Estado ante los casos de despidos arbitrarios y vulneración de los derechos en la suspensión perfecta de labores ha sido la principal herramienta para exteriorizar la aplicabilidad del derecho laboral ante la emergencia sanitaria.

Fuente: Elaboración de autor con datos de las entrevistas

VI. DISCUSIÓN

6.1. Discusión de los resultados

La integración de los resultados de la totalidad de las respuestas emitidas por los jueces refleja que si existe relación entre las dos categorías y se evidencia un grado de afectación del derecho laboral como efecto directo del Estado de Emergencia producido en el país durante la pandemia, que permiten analizar los resultados encontrados desde una postura crítica frente a la teoría.

El Estado de emergencia ha incidido directamente en el derecho laboral ocasionando que el derecho laboral como instancia jurídica se encuentre en un proceso de evaluación y adecuación de la normativa tutelar que garantiza la vida laboral digna del trabajador. Al existir un elevado grado de afectación, existe una referencia como pauta para los procedimientos jurídicos en los cuales se deba discernir si la afectación de un derecho fundamental como lo es el trabajo y la práctica jurisprudencial es la realidad enriquecedora de la Ley y no favorecedora de cambios legales de manera improvisada que facilitan despidos como medida de protección de las empresas incrementando los conflictos laborales en materia jurídica.

Este resultado es avalado por el planteamiento de Silvestre y Parra (2020) quien afirma que con la suspensión perfecta afecto los derechos laborales en relación con la libertad sindical, la estabilidad laboral y el trato no discriminatorio, ocasionando perjuicio de carácter moral, económico y laboral, tanto para el empleador como para el trabajador y causando gran incertidumbre en la relación laboral y en el caso del Perú dado su alarmante perfil de informalidad que incrementa la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

Asimismo, las consecuencias inmediatas del impacto de la pandemia, son mencionadas por Bonilla (2020) que se extendieron a todos los niveles, tanto al Poder Ejecutivo como al Judicial. De allí que, se ha realizado bastante énfasis

en el teletrabajo como recursos de apoyo para ofrecer continuidad a las actividades laborales que evite a los trabajadores correr riesgos mayores.

Otro elemento a discutir frente a la postura teórica, es relacionado con las modificaciones legislativas en materia laboral, al respecto, Gallardo y Montenegro (2021) plantean que los regímenes especiales, en todos los sectores, el escenario de la pandemia ha conllevado a la generación de cambios sustanciales que entretujan el interés que el Estado ofrece a garantizar los derechos fundamentales. Dada esta perspectiva del Estado, durante el año 2020 se decretaron y aprobaron proyectos de Ley que derogan algunos decretos legislativos que regulaban la contratación administrativa, con modificaciones importantes a la norma.

De igual forma, los resultados se contrastan con el estudio presentado por Palomino (2020) quien concluye que la suspensión total de labores en el contexto de la Emergencia Nacional 2020, es una labor complicada para los reguladores y las micro, pequeñas y medianas empresas, pues debe prevalecer la seguridad y la salud de los trabajadores y en muchos casos fueron seriamente vulneradas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Al finalizar la investigación se concluye que durante el Estado de Emergencia hubo un elevado grado de afectación del derecho laboral como efecto de la suspensión perfecta de labores y otros mecanismos utilizados para mediar el confinamiento obligatorio que perjudicaron las condiciones laborales permanentes de muchos trabajadores debido a que el efecto fue definitivo en contraposición con lo que dicta este procedimiento que es una pausa temporal debido a que el Estado de Emergencia se extendió por más de 90 días.

Se logró identificar que el derecho a la libertad sindical no fue afectado por la suspensión perfecta de labores en los casos en que las empresas no se acogieron a este procedimiento, logrando extender denuncias ante casos de abusos de aplicación de la medida y principales afectaciones laborales que padecieron los trabajadores de debido a lo cual a las múltiples medidas de emergencia declaradas por el régimen destaca: el cierre de negocios y organizaciones por la paralización de ocupaciones; la reducción de trabajo, el despido debido arbitrario o justificado y la inviabilidad de laborar pues poseía la patología o con indicios de la Covid-19, así como el perjuicio a la temporalidad en la vinculación laboral y el cese de remuneraciones.

Asimismo, se logró Identificar que la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecto de grave manera el derecho a la estabilidad laboral, durante el período de estado de emergencia como inestabilidad en la jornada laboral, los horarios y distribución del tiempo de trabajo tanto de manera presencial, para aquellos trabajadores cuyas funciones deben ser ejecutadas con medidas de protección especiales durante la crisis sanitaria, como las que, a través del trabajo remoto o teletrabajo realizan sus labores desde otros espacios físicos.

Otro indicador es el régimen de trabajo a turnos y sistemas de remuneración que evidencian alto grado de vulneración del derecho; de igual

manera, el sistema de rendimiento y desempeño del trabajador que se ve influenciado por el estrés laboral y la afectación de la salud mental y emocional de los trabajadores que amerita alguna regulación legislativa orientada a fortalecer el capital humano.

También, se logró identificar que la aplicación de la suspensión perfecta de labores afectó el derecho al trato no discriminatorio que son fuente de nuevos conflictos jurídicos laborales que han surgido por la enfermedad pandémica están la compensación por males y daños, la impugnación de ceses, el pago de beneficios sociales y los cuestionamientos de medidas de suspensión de tareas. A esto se suma que han sido registradas un número notable de denuncias sobre acoso y hostigamiento gremial en los centros de trabajo, así como las acusaciones por discriminación.

También, la modalidad de trabajo, que con la emergencia sanitaria se ha diversificado y que el ordenamiento jurídico debe ajustar para actualizar las normas y procedimientos y así, disminuir la brecha laboral tomando en cuenta que las tendencias a nivel mundial, luego de la pandemia han modificado el ámbito del trabajo.

se concluye que, si bien no existen pautas procedimentales concreta para acreditar los niveles de vulnerabilidad de un derecho fundamental, si se alega a que debe existir una exigente argumentación y, desde la viabilidad constitucional la construcción del ejercicio demostrativo de estos niveles de afectación generada por la suspensión perfecta de labores.

Recomendaciones

A partir de las conclusiones, se presentan algunas recomendaciones:

- Producir planes que posibilite la generación de un clima de seguridad gremial de manera no se perjudiquen esas personas que están inhabilitados de laborar por acogerse a la suspensión perfecta de labores ante las múltiples medidas de emergencia declaradas.
- Priorizar con la celeridad solicitada la tipificación de los nuevos delitos que se han creado con el testimonio de lo ocurrido en el Estado de Emergencia para salvaguardar los derechos de los trabajadores.
- Desarrollar jurídicamente las reglas que precisen las particularidades de las múltiples figuras laborales surgidas con la crisis sanitaria en funcionalidad de asegurar la custodia de los derechos socio laborales de los y las trabajadores/as en el ámbito de la crisis sanitaria producida por el Covid-19.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuña, V. M. (2015). La codificación en el método de investigación de la Grounded Theory o Teoría Fundamentada. *Innovaciones Educativas*, 17(22), Article 22. <https://doi.org/10.22458/ie.v17i22.1100>

Aguilera, J. (2019). Derecho al trabajo, automatización laboral y derechos de afectación por el uso de tecnología. *Revista latinoamericana de derecho social*, 29, 3-23. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.29.13898>

Arias, J., Villacis, M. A., & Miranda, M. G. (2016). (PDF) *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. https://www.researchgate.net/publication/322345752_El_protocolo_de_investigacion_III_la_poblacion_de_estudio

ASALE, R.-, & RAE. (2023). *Estabilidad | Diccionario de la lengua española*. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/estabilidad>

Castillo, E. M., & Veloz, A. J. (2020). Incorporación de nuevas medidas de protección frente a la suspensión perfecta de labores en el sector privado, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53421>

Cubero, C. (2022). *VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS EN COSTA RICA, EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA GENERADA POR EL COVID-19* [Thesis, Universidad Hispanoamericana]. <http://13.87.204.143/xmlui/handle/123456789/7334>

De conceptos. (2023). *Empleador—Concepto, funciones, obligaciones y más*. Concepto. <https://concepto.de/empleador/>

Domínguez, J. (2020). *Entendiendo el teletrabajo*.

Figuerola, C., Castillo Morocho, S., Carranza Gómez, F. J., Cerezo Leal, B., & Montenegro Sáenz, C. A. (2021). Riesgos psicosociales ante la amenaza infecciosa en personal de enfermería en un centro de salud de Ecuador 2020. *Bol. malariol. salud ambient*, 54-61. <http://iaes.edu.ve/iaespro/ojs/index.php/bmsa>

Fortuny, G. M., & Chércoles, R. L. (2021). El teletrabajo desde la perspectiva de la OIT. *Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, 64(281), Article 281. <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/2052>

Gallardo, M. M., & Montenegro, V. F. (2021). Suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia covid-19 y los derechos de los trabajadores. *Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello*. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1600>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). Metodología de la investigación. 6ta Edición Sampieri. Soriano, RR (1991). *Guía para realizar investigaciones sociales. Plaza y Valdés*.

INEI. (2021). *ESTADÍSTICAS Y MAPAS DE LIMA METROPOLITANA*. https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:XM4_IERKf9gJ:https://downloads.ctfassets.net/pdodv24msspgs/6Av3qdjM5SnIQ42CFhiXse/e3fa8f8ba55f26a8cad45450ae63d91e/ESTADISTICAS_Y_MAPAS_2017.pdf&cd=11&hl=es&ct=clnk&gl=ve

Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (1997). *Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral* **DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR CONCORDANC.** https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:4wdJJ7Jefl0J:https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/%24FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ve

Lijterman, E. (2020). «*Economía informal*» y «*Trabajo Decente*»: *Reformulaciones programáticas sobre el futuro del trabajo en los discursos de la*

Organización Internacional del Trabajo.
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/145166>

Lobato, J. (2019). Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo. *Revista de la Facultad de Derecho*, 46, 49-107. <https://doi.org/10.22187/rfd2019n46a9>

López, J. E. (2020). *Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid-19.*
<https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/42590>

Machado, M. E., Mainato Angamarca, K. S., & Núñez Vaca, A. F. (2021). Vulneración de los derechos laborales como consecuencia de la pandemia COVID19. *Revista UNIANDES Episteme*, 7(Extra 1), 1236-1249. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298039>

Mezzich, J. (2010). *Analogía en la ley penal.*
<http://reformaprocesal.blogspot.com/2010/05/analogia-en-la-ley-penal.html>

Monterrosa-Castro, A., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Florez-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>

Morante, M. del C. (2021, febrero 25). "VULNERACION DEL DERECHO AL TRABAJO, EN EPOCAS DE PANDEMIA COVID-19 EN EL DEPARTAMENTO DE COCHABAMBA" [Other].
<http://ddigital.umss.edu.bo:8080/jspui/handle/123456789/22546>

MTPE. (2021). *Convenios de Seguridad Social | Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.* Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/convenios-de-seguridad-social/>

Obregón, T. M. (2016). Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición. *Derecho & Sociedad*, 46, 199-206. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7793006>

Ochoa, C. (2015). *Muestreo probabilístico o no probabilístico*. <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-probabilistico-o-no-probabilistico-ii>

OIT. (2020). *Seguridad y Salud en el Trabajo: OIT: Tras la pandemia se requiere una nueva cultura de seguridad y salud en el trabajo*. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_843913/lang--es/index.htm

OIT. (2023). *La relación de trabajo* [Documento]. http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm

Palomino, A. L. (2020). Análisis de la Suspensión Perfecta de Labores en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria, Perú—2020. *Repositorio Institucional - USIL*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3066541>

Reyes, Á. D. R. (2022). *Vulneración del derecho al trabajo en época de pandemia, en el sector público, provincia de Santa Elena, 2020* [MasterThesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2022]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6738>

Robles, A. S. (2020). Viabilidad de la Suspensión Perfecta de Labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020 que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el Covid-19 y otras medidas. *Universidad San Ignacio de Loyola*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3067589>

Santamaría, J. L. R. (2020). Prevención de riesgos laborales y COVID-19: Intervención de la ITSS y novedades jurisprudenciales en relación a esta materia. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 1, Article 1. <https://doi.org/10.24310/rejlss.vi1.10439>

Silvestre, A. L., & Parra Huaman, R. J. (2020). La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria. *Universidad César Vallejo*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2934190>

Solano, R. J., & Suarez Leyva, T. de J. (2022). Análisis de la suspensión perfecta de labores en la legislación laboral peruana. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102570>

Soto, J. L. (2020). Relación entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038-2020) y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58031>

Tribunal Constitucional. (2006). *Principal Jurisprudencia | TC*. https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:JRSTa9TjCWMJ:https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/principal-jurisprudencia/%3Faction%3Dcategoria_detalle%26id_post%3D144101+&cd=15&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe

Troncoso, C., & Amaya, A. (2017). Entrevista: Guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65(2), 329-332. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>

Vasqu ez, J. (2021). *Medidas laborales tomadas durante la pandemia del COVID19:  violaci n de derechos y principios laborales?* [BachelorThesis, Quito]. <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/11422>

Vega, M.-L. (2021). *El desarrollo pr ctico de un principio fundamental: La libertad sindical*.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Categorización Apriorística o Cualitativa

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
Derecho Laboral	<p>Problema general. ¿Cuáles son los efectos de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en los derechos laborales de los trabajadores, durante el período de estado de emergencia, en Lima-2020?</p>	<p>Objetivo general. Analizar los efectos de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en los derechos laborales de los trabajadores, durante el período de estado de emergencia, en Lima-2020</p>	<p>Suspensión Perfecta de Labores</p> <p>-Efectos laborales de la aplicación de la SPL</p> <p>-Temporalidad del vínculo laboral en la SPL</p> <p>Vulneración del derecho laboral</p>	<p>Tipo de investigación: Descriptiva bajo el enfoque cualitativo y tipologías de las investigaciones jurídicas</p> <p>Diseño de investigación Codificación teórica basada en la Teoría Fundamentada</p> <p>Población y muestra. Población: Abogados especializados en Derecho Laboral de Lima Metropolitana</p> <p>Muestra:</p>
	<p>Problemas específicos. ¿Cómo afecta la aplicación de la suspensión perfecta de labores el derecho a la libertad sindical, durante el período de estado de emergencia, en Lima-2020?</p>	<p>Objetivos específicos. Identificar si la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la libertad sindical, durante el período de estado de emergencia, en Lima-2020.</p>	<p>-Derecho a la libertad sindical</p> <p>-Derecho a la estabilidad laboral</p> <p>-Derecho al trato no discriminatorio</p>	

	<p>¿Cómo afecta la aplicación de la suspensión perfecta de labores el derecho a la estabilidad sindical, durante el período de estado de emergencia, en Lima-2020?</p> <p>¿Cómo afecta la aplicación de la suspensión perfecta de labores el derecho al trato no discriminatorio, durante el período de estado de emergencia, en Lima-2020?</p>	<p>Identificar si la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la estabilidad laboral, durante el período de estado de emergencia, en Lima-2020.</p> <p>Identificar si la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho al trato no discriminatorio, durante el período de estado de emergencia, en Lima-2020.</p>		<p>03 expertos en Derecho Laboral-</p> <p>Técnicas e instrumentos.</p> <p>Técnica:</p> <p>Entrevista</p> <p>Instrumento:</p> <p>Guía de entrevistas</p>
--	---	--	--	--

Anexo 2. Instrumento de Recolección de Información

GUIA DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA

	Preguntas
1	¿Cree Ud. que los efectos laborales de la suspensión perfecta de labores afectan al empleador?
2	¿Cree Ud. que los efectos laborales de la suspensión perfecta de labores afectan al empleado?
3	¿Cree Ud. que los efectos laborales de la suspensión perfecta de labores afectan el derecho al trabajo?
4	¿Cree Ud. que la temporalidad del vínculo laboral en la suspensión perfecta de labores afecta al empleador?
5	¿Cree Ud. que la temporalidad del vínculo laboral en la suspensión perfecta de labores afecta al empleado?
6	¿Cree Ud. que la temporalidad del vínculo laboral en la suspensión perfecta de labores afecta el derecho al trabajo?
7	¿Cree Ud. que el derecho a la libertad sindical se vulnera en tiempos de pandemia?
8	¿Cree Ud. que el derecho a la libertad sindical debe ser garantizado por la autoridad competente?
9	¿Considera Ud. que el derecho a la estabilidad laboral se vulnera en tiempos de pandemia?
10	¿Considera Ud. que el derecho a la estabilidad laboral debe ser garantizado por la autoridad competente?
11	¿Considera Ud. que el derecho al trato no discriminatorio se vulnera en tiempos de pandemia?
12	¿Cree Ud. que el derecho al trato no discriminatorio debe ser garantizado por la autoridad competente?

Anexo 3: Matriz de validación de instrumentos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL PERÍODO DE ESTADO DE EMERGENCIA, LIMA-2020.

Nombre del Experto:

Amílcar Eleuterio Villegas Monteza

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	

8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Se valida el instrumento para su aplicación



Apellidos y Nombres del validador: Amílcar Eleuterio Villegas Monteza
Grado académico: Abogado. Magister en Derecho Laboral
N°. DNI: 09878918

Anexo 4. Informe de Turnitin al 28% de similitud

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL PERÍODO DE ESTADO DE EMERGENCIA, LIMA-2020.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	(07-09-20) http://200.62.226.186/bitstream/upaorep/4551/1/RE_Di Fuente de Internet	1%
6	www.questionpro.com Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%

8	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1 %
9	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1 %
10	investigacion.unasam.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	1 %
12	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	1 %
13	riunet.upv.es Fuente de Internet	1 %
14	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
15	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 5. Evidencia Fotográfica