



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**“SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN ÉPOCA DE PANDEMIA Y LA
VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIOLABORALES DE LOS
TRABAJADORES DEL SECTOR TURISMO EN EL DISTRITO DE CUSCO -**

2020

Presentado por:

Br. Martínez Condori, Fresia Almendra

Br. Villa Torres, Ángela Julissa

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL
DE: ABOGADO

ASESOR: Mg. Álvarez Trujillo, María Antonieta

Cusco-Perú

2020



DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a Dios, por habernos dado la vida y permitirnos haber llegado hasta el momento tan importante de nuestra formación profesional. A nuestros padres por ser el pilar más importante y por demostrarnos siempre su cariño y apoyo incondicional.



AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por protegernos durante todo nuestro camino y darnos fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de nuestra vida.

A la Dra. María Antonieta Trujillo Álvarez y a la Dra. Laura Emperatriz Gil Puma, asesoras de nuestra tesis, por su inapreciable guía y consejo a la realización de la misma.

Agradecemos a la Universidad Andina del Cusco, a todos los catedráticos por la comprensión, apoyo y amabilidad que nos otorgaron durante los años de estudio.



INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
INDICE	iv
INDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I	14
El Problema De Investigación	14
1.1. Descripción y planteamiento del problema de investigación.	14
1.2. Formulación del problema de investigación.....	17
1.2.1. Pregunta general.....	17
1.2.2. Preguntas específicas	17
1.3. Objetivos.....	18
1.3.1. Objetivo General.....	18
1.3.2. Objetivos específicos.	18
1.4. Justificación e importancia del problema de investigación	18
1.4.1. Conveniencia.	19
1.4.2. Relevancia social.	19
1.4.3. Implicancias prácticas.....	19
1.4.4. Valor Teórico.....	19
1.4.5. Utilidad Metodológica.	20
1.5. Delimitación del Estudio	20
	iv



1.5.1. Delimitación espacial.....	20
1.5.2. Delimitación temporal.	20
1.5.3. Delimitación temática.	20
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Antecedentes de la investigación.....	21
2.1.1. A nivel Internacional	21
2.1.2. A nivel Nacional.....	22
2.1.3. A nivel local.....	23
2.2. Base legal.....	23
2.2.1. Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral-D. S. N° 003-97-TR.....	23
2.2.2. Decreto de Urgencia N° 038-2020.....	24
2.2.3. Decreto Supremo N° 011-2020- TR.....	26
2.2.4. Decreto Supremo N° 015-2020- TR.....	27
2.2.5. Resolución Ministerial N° 126-2020- TR.....	28
2.2.6. Decreto legislativo N° 1499-2020-TR.....	28
2.2.7. Resolución Ministerial N° 220-2020- TR.....	29
2.3. Bases teóricas.	32
2.3.1. Pandemia a causa del Covid-19	32
2.3.2. Suspensión Perfecta de Labores.....	42
2.3.3. Derechos sociolaborales.....	54
2.4. Definiciones: conceptuales y/u operacionales.....	71



2.5. Hipótesis.....	72
2.5.1. Hipótesis principal.....	72
2.5.2. Hipótesis secundarias.....	72
2.5.3. Categorías de estudio y subcategorías.....	73
CAPÍTULO III.....	75
METODOLOGÍA.....	75
3.1. Diseño de investigación.....	75
3.1.1. Tipo de investigación.....	75
3.1.2. Nivel de investigación.....	75
3.1.3. Enfoque.....	75
3.2. Población y Muestra.....	75
3.2.1. Población.....	75
3.2.2. Muestra.....	76
3.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	76
3.3.1. Técnicas para la recolección de datos.....	76
3.3.2. Descripción de los instrumentos.....	76
CAPÍTULO IV.....	77
RESULTADOS.....	77
4.1. Análisis de Resoluciones de Suspensión Perfecta de Labores.....	77
4.1.1. Resolución de fecha 21 de agosto del 2020.....	77
4.1.1. Antecedentes.....	77
4.1.2. Resolución de fecha 18 de noviembre del 2020.....	79
4.1.3. Resolución de fecha 30 de setiembre del 2020.....	82



4.1.4. Resolución de fecha 24 de julio del 2020.	83
4.1.5. Resolución de fecha 05 de octubre del 2020.	85
4.1.6. Resolución Directoral N° 218-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL	87
4.1.7. Resolución Directoral N° 334-2020-GR-CUSCO-DRTPE-DPSCL.	89
4.2. Análisis de las entrevistas.....	90
4.3. Discusión de resultados	96
4.3.1. Discusión de resultado de las Resoluciones.....	96
4.3.2. Discusión de resultado de las Entrevistas a los expertos	98
CONCLUSIONES	102
RECOMENDACIONES	104
BIBLIOGRAFÍA	106
ANEXOS	113



INDICE DE TABLAS

Tabla 01	30
Criterios para aplicación de la SPL	30
Tabla N° 02	73
Categorías de estudio.....	73
Tabla N° 03	78
Decisión y argumentos del empleador	78
Tabla 04.....	79
Análisis del caso materia de suspensión.....	79
Tabla 05	80
Decisión y argumentos del empleador y el MTPE.....	80
Tabla N° 06	81
Observación del caso materia de suspensión.....	81
Tabla N° 07	82
Decisión y argumentos del empleador y MTPE- AMARUMAYO E.I.R.L.,	82
Tabla 08.....	82
Análisis del caso materia de suspensión- AMARUMAYO E.I.R.L.	83
Tabla 09.....	84
Decisión y argumentos del empleador y el MTPE- ÁNGELES	84
INTEGRALES E.I.R.L	84
Tabla 11	86
Decisión y argumentos del empleador y la AAT	86



Tabla 12.....	87
Análisis del caso materia de suspensión.....	87
Tabla N° 13	88
Decisión y argumentos del empleador y el MTPE.....	88
Tabla14.....	89
Decisión y argumentos del empleador y el MTPE.....	89
Tabla N° 15	89
Análisis del caso materia de suspensión.....	89
Tabla 16.....	97
Resoluciones que vulneran el Derecho al Trabajo	97



RESUMEN

La presente investigación “Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia y la vulneración de los derechos sociolaborales de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020”, tiene como propósito determinar cómo influye la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores (en adelante SPL) en época de pandemia para la vulneración de los derechos sociolaborales de los trabajadores del sector turismo. Planteamos de esta forma los objetivos específicos que se describen a continuación:

- Describir, cómo la aplicación de la SPL en época de pandemia influye en la afectación económica de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020.
- Conocer cómo la aplicación de la SPL en época de pandemia influye en la vulneración del derecho fundamental al trabajo de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020.
- Determinar, cómo el cumplimiento de los dispositivos legales que regulan la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye en la vulneración de los derechos sociolaborales de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020.

El tipo de la investigación es descriptivo-explicativo, la cual consiste en describir un fenómeno y cuáles son las situaciones que se presenta, el enfoque es de carácter cualitativo, ya que tiene como objetivo compatibilizar desde una perspectiva teórica la suspensión perfecta con la vulneración de derechos sociolaborales. Los datos se obtuvieron mediante una entrevista semiestructurada.



ABSTRACT

This research makes “Perfect suspension of Work in times of pandemic and the violation of the socio-labor rights of workers in the tourism sector in the District of Cusco -2020”. Its purpose is to describe to what extent the application of the Perfect Suspension of Work (hereinafter PSW) in times of pandemic influences the economic impact of workers in the tourism sector. In this sense, we propose as specific objectives:

- Describe how the application of the PSW in times of pandemic influences the economic impact of workers in the tourism sector in the District of Cusco - 2020.
- Know how the application of the PSW in times of pandemic influences the violation of the fundamental right to work of workers in the tourism sector in the Distrito de Cusco -2020.
- Determine how compliance with the legal provisions that regulate the PSW in times of pandemic influences the violation of the socio- labor rights of workers in the hotel sector in the District of Cusco -2020.

The type of research is descriptive-explanatory, which consists of describing a phenomenon and what are the situations that arise, itself, the approach is qualitative in nature, since it aims to make perfect suspension compatible with the violation of rights from a theoretical perspective labor partner. Data were obtained through a semi-structured interview.



INTRODUCCIÓN

Mediante la presente investigación “SPL en época de pandemia y la vulneración de los derechos sociolaborales de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020”, que tiene como propósito determinar, cómo influye la aplicación de la SPL en época de pandemia para la vulneración de los derechos Sociolaborales de los trabajadores del sector turismo ya que existen un gran número de empresas que están optando por este procedimiento al no poder aplicar el trabajo remoto por la naturaleza de sus actividades y la licencia sin goce de haber.

En ese sentido, nos planteamos como objetivos específicos: El de describir cómo la aplicación de la SPL en época del COVID-19 influye en la afectación económica de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020, como segundo objetivo específico, el de conocer cómo la aplicación de la SPL en época de pandemia influye en la vulneración del derecho fundamental al trabajo de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020, como último objetivo específico el de determinar, cómo el cumplimiento de los dispositivos legales que regulan la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye en la vulneración de los derechos sociolaborales de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020.

El presente trabajo está conformado por cuatro partes, en una primera parte abarca el problema de investigación, que alcanza: El planteamiento del problema, la formulación del problema, la justificación de la investigación, la viabilidad, los objetivos.

La segunda parte comprende el marco teórico que abarca: los antecedentes de la investigación, la base legal de la suspensión perfecta y de los derechos sociolaborales, en bases



teóricas se estudiará la prestación de servicios, la remuneración, la vigencia del vínculo laboral, los derechos sociolaborales y las definiciones de los términos y al final del capítulo las hipótesis principal y secundarias y las categorías de estudio.

En el capítulo tres se estudia el tema del método de la investigación que implica: El diseño de la investigación, nivel de investigación, el enfoque, la población y muestra.

Para terminar, se realiza un estudio un estudio de la hipótesis, que comprende: Análisis jurisprudencial de resoluciones y entrevistas, discusión en cuanto a los resultados del análisis de resoluciones y entrevista aplicada; las mismas que ayudan a obtener las conclusiones y recomendaciones.



CAPÍTULO I

El Problema De Investigación

1.1. Descripción y planteamiento del problema de investigación.

Actualmente está viviéndose una de las crisis sanitarias más graves de los últimos tiempos, teniendo consecuencias lesivas en muchos aspectos en la vida del ser humano tales como la salud, economía y otros muchos aspectos relevantes. En el mes de marzo del año 2020 las noticias a nivel mundial se relacionaron a la pandemia del COVID-19.

Como era informado por (DIARIOAS, 2020): “La pandemia del coronavirus afecta ya a más de 423.000 personas en el mundo, unas 49.000 más que ayer”, se tuvo conocimiento desde el mes de marzo los casos fueron incrementando y por ende las gravísimas consecuencias sobre la salud y vida de las poblaciones que se veían afectadas. Este panorama se fue incrementado con el pasar de los días en especial la cantidad de personas que fallecían y tenían graves complicaciones en su salud.

El Gobierno tomó estrategias con el fin de resguardar la salud de sus habitantes a través de medidas preventivas que eviten los contagios masivos, verbigracia el confinamiento obligatorio, la cuarentena y las disposiciones legales para salvaguardar esta posición del gobierno.

Así lo señala (Panorámica, 2020) que menciona: “El informe del Ministerio de Salud del día 22 de marzo del 2020, a horas 3:57 p.m. señala que con relación al procesamiento de las muestras por coronavirus COVID-19, se han procesado, 6,184 muestras por COVID-19”, evidenciando que aun manteniendo el confinamiento obligatorio se veía el incremento de casos.

En ese contexto, el 12 de marzo del dos mil veinte se expidió el D.S. N° 008-2020-SA que declaró en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa días calendario, cuya



finalidad fue la de reducir el efecto negativo que causa en ciudad con presencia en escenarios de peligro eminente para la salud y la vida de la gente, también el hecho de mejorar una condición de salud y la calidad de vida para tomar medidas direccionadas a la prevención de situaciones críticas.

Posteriormente en fecha 15 de marzo se expresó el Estado de Emergencia a través del DS N° 044- 2020-PCM con la finalidad de preservar la existencia y la salud de la gente, para disminuir el crecimiento en el número de afectados por el virus. Estableciéndose restricciones como el aislamiento social y la suspensión de actividades no relacionadas como primordiales, por lo que los servicios que no son esenciales, tuvieron que suspender sus actividades económicas; sin embargo, se tuvo que considerar la relación laboral y sobre todo los derechos de los trabajadores.

Frente a ello, la SUNAFIL recibió una serie de denuncias de despido de trabajadores como lo señalado en (El Comercio, 2020) por la cual reseña que: “SUNAFIL declaró haber recibido denuncias que Cineplanet venía realizando cierto número de despidos de sus trabajadores”, en consecuencia muchos derechos fueron vulnerados por parte de los empleadores.

Por ello y con la finalidad de contrarrestar esta problemática y aminorar las consecuencias económicas producidos a los obreros y patronos ante el coronavirus, el Estado expidió el (Decreto de Urgencia N° 038-2020, 2020) que reguló la SPL como una disposición especial a ser aplicada en esta coyuntura.

Sin embargo, la utilización de la SPL como medida alternativa para ser aplicada en aquellos casos en los que el empleador no pueda emplear el trabajo remoto o la licencia con goce de haber por el nivel de afectación económica y por la naturaleza de sus actividades, ha venido siendo utilizada por los empleadores de forma indiscriminada, es decir, alegando las supuestas imposibilidades de implementar ese tipo de trabajo, o en su defecto la licencia con goce de haber; conforme se reportó (OJOPUBLICO, 2020) las empresas de más ingresos en nuestro País



informaron a sus trabajadores que aplicarían la SPL por ejemplo esta la empresa Nessus Hoteles que opera bajo el nombre Casa Andina, quien solicitó ante el Ministerio de Trabajo la SPL, ello a pesar de que sus locales continuaron laborando y por tanto facturando durante la pandemia debido a que el Estado por una iniciativa de Apoyo Solidario ofreció alimentación y hospedaje a los peruanos que arribaron de otros países y quienes se encontraban en la obligación de estar aislados.

Por otro lado, conforme detallan (Egusquiza & Illa, Legis, 2020) existió casos en los que los empleadores aplicaron SPL a sujetos que no fueron trabajadores, posiblemente a integrantes de su familia, con la finalidad de beneficiarlos con el bono de independientes”, por lo tanto consideramos que si bien es cierto que la figura jurídica de la SPL en época de la pandemia de alguna forma viene ser la solución a la problemática existente para los trabajadores y empleadores, y que antes de que surja un despido, se le da la opción de suspender la prestación de servicios, así como la de pagar sus remuneraciones, y mantener vigente la relación laboral; sin embargo, conforme se detalló en el párrafo anterior, alguna de las empresas que han aplicado la SPL lo hicieron vulnerando los derechos sociolaborales de los trabajadores sujetos a dicha medida, conforme los casos que exponemos a continuación:

El caso de las empresas que han aplicado la SPL, y optaron por contratar trabajadores nuevos para el realizar labores de aquellos trabajadores sujetos SPL, cuyas remuneraciones se ven materializadas en recibo por honorarios.

El caso de aquellas empresas que fueron beneficiadas por el Programa Reactiva Perú que han aplicado la SPL a sus trabajadores, a pesar de que dicho beneficio fue otorgado por el estado para avalar el financiamiento de la reposición de los fondos de trabajo para abrigar las obligaciones de corto plazo de sus trabajadores y de sus proveedores de bienes y servicios.

El caso del seguro social, cuya regulación en época de pandemia no ha respetado los



derechos sociales pese a que la norma expresaba que el seguro social continuaba, al haber aplicado la SPL esta ha sido dada de baja.

El caso del otorgamiento por parte del estado de la prestación económica ascendente a S/ 760 por cada mes de SPL a los trabajadores del régimen laboral de las microempresas y a aquellos cuyo empleador cuente con hasta cien trabajadores; sin embargo, existen trabajadores que hasta la fecha no han percibido dicho beneficio económico.

El caso de las Empresas grandes que transaron con sus trabajadores licencia sin goce de haber antes que solicitar la SPL.

Por tales consideraciones, estimamos pertinente el determinar la vulneración de derechos sociolaborales de los trabajadores en aquellos trabajadores sujetos a la SPL, en el sector turismo en el Distrito del Cusco.

1.2. Formulación del problema de investigación

1.2.1. Pregunta general

- ¿Cómo influye la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia para la vulneración de los derechos Sociolaborales de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020?

1.2.2. Preguntas específicas

- ¿Cómo la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye en la afectación económica de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020?
- ¿Cómo la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye en la vulneración del derecho fundamental al trabajo de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020?



- ¿Cómo, el cumplimiento de los dispositivos legales que regulan la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye en la vulneración de los derechos sociolaborales de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General.

- Determinar, cómo influye la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia para la vulneración de los derechos Sociolaborales de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020.

1.3.2. Objetivos específicos.

- Describir cómo la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye en la afectación económica de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020.
- Conocer cómo la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye en la vulneración del derecho fundamental al trabajo de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020.
- Determinar, cómo el cumplimiento de los dispositivos legales que regulan la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye en la vulneración de los derechos sociolaborales de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020.

1.4. Justificación e importancia del problema de investigación

El presente trabajo realiza el análisis de la SPL en época de pandemia y la vulneración de los derechos Sociolaborales de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020, ya que la Región del Cusco y sobre todo el espacio articulado por los corredores turísticos



dependen económicamente de las visitas de turistas nacionales y extranjeros, teniendo gran importancia en el empleo y generación de ingresos. Sector que ha tenido un impacto negativo en el periodo de la pandemia, originando la reducción de ingresos por la pérdida de empleos y la aplicación de SPL en muchos casos.

1.4.1. Conveniencia.

Se fundamenta en la necesidad de conocer cómo se viene aplicando la SPL en época de pandemia, siendo de vital importancia conocer si existe vulneración o no de los derechos sociales y laborales de los empleados del sector turismo en del Distrito del Cusco, siendo la principal actividad a nivel región es conveniente conocer las características de los dispositivos legales que regulan la SPL para de esa manera se pueda conocer las implicancias que se tiene sobre la vulneración o no de los derechos sociolaborales de los trabajadores.

1.4.2. Relevancia social.

El alcance social se centra en los trabajadores del sector turismo que han sido afectados por la aplicación de la SPL en época de pandemia, estando ante el sector que es más representativo a nivel de la Región, por lo cual concentra la mayor vulneración de derechos sociolaborales.

Es por esto que a través de nuestra investigación pretendemos mostrar la problemática laboral, que a consecuencia de la paralización de actividades ha perjudicado al trabajador con la pérdida del empleo. Siendo el derecho al trabajo de rango constitucional y de carácter alimentario.

1.4.3. Implicancias prácticas.

Conocer la problemática que tiene el trabajador sujeto a una SPL en época de pandemia en el sector turismo en el Distrito de Cusco. Ya que, a consecuencia de la aplicación de la SPL, se le han recortado derechos sociolaborales.

1.4.4. Valor Teórico.



El valor teórico de la tesis en desarrollo la encontramos en el contenido de la doctrina, jurisprudencia y el aspecto legal de la SPL. Ello permite, realizar una observación profunda del tema abordado generando la construcción de nuevos conceptos que aclaren temas tan comunes, pero poco profundizados.

1.4.5. Utilidad Metodológica.

El conocer la relación que existe entre la SPL y la vulneración de derechos sociolaborales, no ayudaría a contar con un nuevo instrumento de recolección de datos en este tema en específico y de esta forma contar con un antecedente.

1.5. Delimitación del Estudio

1.5.1. Delimitación espacial.

La delimitación espacial del trabajo fue en el Departamento del Cusco, en el Distrito de Cusco, y en forma específica el sector turismo.

1.5.2. Delimitación temporal.

La investigación basó su estudio en el periodo de marzo a octubre del año 2020.

1.5.3. Delimitación temática.

Corresponde al estudio de la SPL en época de pandemia y al de los derechos socio laborales.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel Internacional

Antecedente 1

Título: La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo. (Quiloango, 2014)

Autor: Quiloango Farinango Yolanda Verónica

Ciudad -País: Ecuador

Conclusiones: La autora del trabajo, llegó a las siguientes conclusiones.

- Habiendo analizado la legislación de su País, como es Ecuador; concluye que, gracias a las innumerables manifestaciones sociales, se ha consolidado en la Constitución de la República del Ecuador, el derecho al trabajo siendo un derecho fundamental, en ese sentido, existe una protección contra el despido arbitrario, lo que implica una seguridad o estabilidad laboral para el trabajador.
- Resalta el valor de la figura jurídica como es la estabilidad laboral dentro de un contrato de trabajo, la misma que la relaciona con el principio de continuidad. Destacando la seguridad jurídica que genera en el trabajador estar con estabilidad en un empleo.

Antecedente 2

Título: La protección del derecho al trabajo digno.

Autor: Claudia Costa Almada Lima



Ciudad -País: España

Conclusiones:

- El intervencionismo del estado genera variaciones en las leyes, lo que tiene como producto que la protección hacia el trabajador pierde el foco, es decir, el derecho laboral no cumple la función que es la de proteger al trabajador.
- Con dicha legislación se produce la reducción de los derechos laborales y la fuga o ausencia de la labor remunerada hacia formas de contratación mucho más simples como un contrato de tiempo determinado.

2.1.2. A nivel Nacional

Antecedente 1

Título: Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarney-2016

Autor: Soria Lujerio, Jhonder Edwin

Ciudad -País: Nuevo Chimbote-Perú.

Conclusiones:

- Después de haber realizado el estudio del caso de la Municipalidad Provincial de Huarney se acredita que dicho ente edil viene vulnerando los derechos laborales. Tal situación se debe a la falta de fiscalización de la SUNAFIL, siendo menester pulir sus enflaquecimientos y cumplir con la finalidad para el cual fue fundado.
- Consideramos que la SUNAFIL no viene dando cumplimiento a la función de fiscalización de hacer cumplir con lo regulado en el ordenamiento jurídico laboral, y sumado a ello otorgar asesoría técnica. Además, el grupo sindical de la entidad no cumple con su rol, que viene a ser el de defender los derechos de los trabajadores.



2.1.3. A nivel local

Antecedente 1

Título: Derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPES en el Distrito del Cusco y el empleo digno.

Autor: Marleny Chino Choquenaira

Rosario Eláez Ramírez

Ciudad -País: Cusco- Perú

Conclusiones:

- El nivel de cumplimiento de las normas que regula a las MYPE en el Distrito del Cusco es crítico, ya que se ve que vienen cumpliendo a un nivel medio. Ello, da entender que los empresarios no respetan los derechos que tienen los trabajadores dentro del lugar donde desempeñan sus funciones, trayendo a colación, el hecho de que el trabajador ve vulnerado sus derechos laborales.
- En ese sentido, por el estudio realizado se puede afirmar que las MYPE en el Distrito de Cusco no cumplen con lo que regula la norma, y más aun tratándose del sector turismo que en nuestra Ciudad es la actividad económica más importante, por lo que consideramos que deben tomarse en cuenta estos hechos.

2.2. Base legal

2.2.1. Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728- Ley de Productividad y Competitividad

Laboral-D. S. N° 003-97-TR.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su Capítulo III regula la suspensión del Contrato de Trabajo, considerando a dos tipos de SPL la suspensión perfecta e imperfecta.

El (D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad laboral, 1997), con



relación a la SPL señala la suspensión del contrato ante el cese de forma no definitiva de la obligación que tiene el empleado de brindar sus servicios a la empresa y la obligación que tiene el empleador de cubrir económicamente con la remuneración; manteniéndose vigente la relación laboral” (Art.11). Por tanto, conforme señala la norma, existe una suspensión de laborales cuando cesa de forma temporal el brindar los servicios y la retribución económica, y se mantiene vigente el vínculo laboral. Por otro lado, se habla de una suspensión imperfecta de labores, (D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad laboral., 1997) cuando nace el cese temporal en los servicios que presta el empleado que pueden ser las vacaciones, las licencias, el descanso pre y postnatal y el patrono está en la obligación de retribuir económicamente pesar de no existir una prestación efectiva de los servicios” (Art.11). En ese sentido, el cese temporal es únicamente respecto de la prestación de servicios.

2.2.2. Decreto de Urgencia N° 038-2020.

Mediante el D.S. N° 008-2020-SA, se expresó en nuestro País el estado de Emergencia Sanitaria por el plazo de noventa (90) días calendario, a consecuencia de ellos se establecieron medidas de prevención y control del coronavirus. Entre ellas se dictó el D. U. N° 038-2020 que estableció formas complementarias para aminorar las consecuencias de carácter económico para los empleados y empleadores del sector privado.

Dentro del Título II se regula las relaciones laborales y las medidas a aplicarse en época de pandemia. Se otorga al empleador la posibilidad de aplicar medidas con el fin de tener una relación y del mismo modo la retribución económica, en caso que no se puedan implementar las siguientes medidas: (Decreto de Urgencia N° 038-2020, 2020)

Implementación del Trabajo remoto.

Aplicación de la autorización de dejar de prestar los servicios al empleador percibiendo



una remuneración sea por la naturaleza de sus actividades o por el grado de perjuicio de carácter económico (Inc. 3.1 del Art. 3).

Como última medida, y en el caso de no poder emplear el trabajo remoto o en su defecto la licencia con goce de haber, el empleador puede escoger por la SPL, señalando la fundamentación respectiva.

El procedimiento de la solicitud de la SPL según el Decreto de Urgencia N° 038-2020, es el siguiente:

Se presenta vía remota (vía electrónica) a la Autoridad de Trabajo, la solicitud de SPL, la que tiene la calidad de una Declaración jurada.

Dicha comunicación está sujeta al control y verificación por parte de SUNAFIL en el plazo de 30 días.

El Ministerio de Trabajo remite una Resolución en el plazo de siete (7) días hábiles. De no expedirse dicha resolución, se emplea el silencio administrativo positivo.

Ante la existencia de incoherencia entre lo contenido en la declaración jurada y la comprobación que realiza SUNAFIL, el Ministerio de Trabajo opta por no aplicar la suspensión, por lo que quien solicitó la suspensión está en la obligación de abonar las remuneraciones a sus trabajadores por el tiempo suspendido (Art. 3).

En cuanto a las prestaciones de Es Salud, la norma señala que deberá existir continuidad de dichos derechos, prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud. (Decreto Urgencia N° 038-2020, 2020, Art.5)

En lo relacionado al derecho de la Compensación por tiempo de servicios (CTS) la norma autoriza a los trabajadores a quienes se les aplico la SPL a disponer de forma libre de dichos fondos, hasta por un haber mensual por cada mes calendario vencido de duración de SPL(Art.7).



Asimismo, en lo relacionado a los aspectos previsionales la norma señala que para los trabajadores con SPL y que durante dicho período no hayan alcanzado las aportaciones requeridas para poder tener acceso a gozar del derecho a una pensión en el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) “no es exigencia que las aportaciones deban haberse realizado en el periodo que duro la suspensión; en ese sentido, tienen el derecho de exigir ese derecho ante la ONP. Oficina que está en la obligación de reconocer de forma excepcional hasta tres (03) meses de aportes, siendo que el empleado solo debe demostrar la SPL”. (Decreto de Urgencia N° 038-2020, 2020, Art.9).

2.2.3. Decreto Supremo N° 011-2020- TR.

Como resultado de la ampliación del Estado de Emergencia se promulgó el D. S. N° 011-2020- TR, cuyo objeto fue el de normar las disposiciones con carácter de adicionales para la aplicación del D. U. N° 038-2020, que crea la SPL.

Con el fin de amparar el vínculo laboral y las remuneraciones para el trabajador, debe primar el diálogo con los trabajadores; asimismo, antes de adoptar medidas, el empleador debe comunicar al representante de la Organización Sindical los motivos que impulsen a tomar tal decisión, ello con el fin de entablar una negociación.

Entre estas medidas se tiene, conforme señala el D.S. N° 011-2020:

- El descanso vacacional adquirido la misma que no debió ser ejercida por el trabajador.
- El descanso vacacional como parte del periodo vacacional del trabajador que se conciba más adelante.
- Convenir con los trabajadores la disminución de la remuneración (Art.4).

Los acuerdos de adelanto de vacaciones y de reducción de personal se pueden hacer por soporte físico o virtual.

Otro aspecto a tomar en cuenta es la comunicación de la aplicación de la SPL a los



trabajadores. La norma señala que se debe comunicar anticipadamente a los empleados sujetos a SPL y a los que los representan de manera física o haciendo uso de los medios informáticos (Inc. 6.3 del Art.6). Hecha esta comunicación, se debe informar a la Autoridad de Trabajo, señalando la dirección de su correo electrónico tanto del empleador como de los empleados, para efectos de la notificación. La norma en estudio amplía algunos aspectos como son: El empleador debe informar en la comunicación, que no pudo hacer uso del trabajo remoto y tampoco el de dar licencias con retribución económica.

La Autoridad expide la Resolución luego a recibir el Informe de la actuación inspectiva por parte de SUNAFIL (siendo el plazo de siete (7) días hábiles). Si transcurrido el plazo y no expide la Resolución, opera el silencio administrativo positivo. (Decreto Supremo N° 011-2020-TR, 2020, Inciso 7.4 del Art.7). La Resolución que expide la Autoridad de Trabajo puede ser objeto de apelación mediante la reconsideración y/o apelación.

En lo relativo al derecho de la CTS, el artículo 13 regula el tema del monto disponible, señalando que se considera el último ingreso mensual que percibió el empleado antes de haber iniciado la SPL (Art.13).

2.2.4. Decreto Supremo N° 015-2020- TR.

El D. S. N° 015-2020- TR fue promulgado con el fin de establecer normas adicionales para la aplicación del D.U N° 038-2020.

El (Decreto Supremo N° 015-2020- TR, 2020) amplía algunos aspectos sobre el trabajo realizado fuera de la oficina física del empleador y la licencia con goce de haber. En relación con las licencias que se otorgan con una retribución económica por la causal afectación económica, señala que para los casos de que las ventas del mes antes a la solicitud de SPL sean igual a cero, el empleador puede aplicar la SPL (Art.3). La norma en este aspecto amplía y delimita la



mencionada causal.

2.2.5. Resolución Ministerial N° 126-2020- TR

Resolución Ministerial del 9 de julio del 2020 que estableció una regulación complementaria con relación a lo establecido en el D.S. N° 011-202 y D. U. N° 038-2020.

Lo relevante de la mencionada Resolución, es el tema del plazo. Establece el plazo máximo para aquellos empleadores que aplicaron la SPL a sus trabajadores en aplicación del D. U. N° 038-2020 hasta el 07 de octubre del 2020.

2.2.6. Decreto legislativo N° 1499-2020-TR

El Decreto legislativo N° 1499, establece la fiscalización de SUNAFIL en defensa de los derechos sociolaborales de los empleados, ello abarca a la actividad privada y servidores civiles del sector público. Para el presente trabajo se estudiará el sector privado.

El (Decreto legislativo N° 1499, 2020) introducen una serie de medidas, que las describiremos a continuación:

A consecuencia de la coyuntura, se da las facilidades para el uso de todo documento con tecnologías de la digitalización, la misma que remplazará a los documentos Físicos (Art.2). El uso de la tecnología también, está regulado para aquellos actos propios de la actividad sindical (Art.3).

En lo relacionado a la salud y la seguridad ocupacional en el trabajo, la norma establece como medidas temporales, los relacionados a los exámenes médicos que se

suspenden para cada caso en específico. En cuanto a las capacitaciones presenciales, establece una aplicación delimitada, al tratarse solo de personal al momento de su contratación y cuando se produzca cambio de función (Art.7). Se suspenden auditorías al Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Para los Comités de seguridad y salud, en caso de no existir la posibilidad de que la organización del proceso de elección, se amplía su mandato.



Otorga facilidades laborales para familiares con diagnóstico de coronavirus, entre ellos se tiene, la licencia con goce de haber, con una retribución posterior, disminución de las horas de trabajo, reorganización de horarios de trabajo, permisos transitorios durante el tiempo de trabajo (Art.16).

(Ley, 2020) establece que la entrega de los beneficios en mención, no representa por ningún modo la reducción de la contraprestación económica que percibe el empleado o de cualquier otro beneficio que percibe; sin embargo, para su aplicación el empleado debe ser el único responsable del cuidado y sostén del familiar directo.

2.2.7. Resolución Ministerial N° 220-2020- TR.

Resolución Ministerial que regula las normas de carácter complementario para la aplicación de lo regulado por el D.S. N° 011-202 y el D. U. N° 038-2020.

Lo relevante de la mencionada Resolución, es el tema del plazo. Establece el plazo máximo para aquellos empleadores que aplicaron la SPL a sus trabajadores aplicación del D. U N° 038-2020 hasta el 05 de enero del 2021



Tabla 01

Criterios para aplicación de la SPL

Dispositivo normativo	Reglas que establecen
<p>Decreto de Urgencia N° 038-2020 (14/04/2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se crea la figura de la SPL la cual podía ser aplicada, en ese entonces, hasta el 9 de julio. - Se establece la posibilidad de aplicarlo bajo dos causales: a) por la naturaleza de las labores; b) por el nivel de afectación económica. - Se establece la realización de una comprobación dentro de los 30 días hábiles de registrada la comunicación en el Portal del Ministerio de Trabajo. -Se establece la aplicación de silencio administrativo positivo si la Administración no emite una resolución dentro de los 7 días hábiles.
<p>Decreto Supremo N° 011-2020-TR (21/04/2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Define criterios específicos que deberán acreditarse para el acogimiento de la medida de SPL: a) Se establece la definición de la imposibilidad por la naturaleza de las labores, para lo que se debe probar imposibilidad de trabajo remoto e imposibilidad o irrazonabilidad de una posterior compensación de horas; b) Se establece la fórmula que debe aplicarse para considerarse la existencia de afectación económica. -Se establece los mecanismos alternativos que deben aplicarse antes de recurrir a la medida, así como la necesidad de negociaciones con los trabajadores y representantes de los mismos. -Se establece la necesidad de comunicar a los empleados sobre el acogimiento a la SPL antes de la comunicación al MTPE. -Se otorga un plazo para la ratificación y adecuación de las comunicaciones presentadas entre el 15 y el 21 de abril. Si no había ratificación se consideraba como no presentada. -Se establecen consecuencias administrativas y penales (si se falsea información) ante el rechazo de una SPL.



-Se plantea que el mínimo de verificaciones posteriores a realizar será no menor al 20 % del total de comunicaciones presentadas.

-Se establece el plazo y posibilidad de presentación de recursos administrativos contra lo dictado por el Ministerio de Trabajo.

D. S. N° 012-2020-30/04/2020-TR -Se fijan reglas para la aplicación de la SPL en los casos que la empresa haya sido beneficiada del subsidio del 35% que otorgó el Estado para el pago de planillas. Situación que genera un cambio en el cálculo de los ratios y genera la imposibilidad de aplicar la medida en el mes que percibió el subsidio para los trabajadores por los que se le otorgó el subsidio.

D. S. N° 020-2020-TR (21/04/2020) - Amplió la emergencia sanitaria, por lo que la SPL pudo ser aplicada hasta el 7 de octubre del 2020, ya que, el plazo de la SPL está condicionado a la vigencia de la emergencia.

Resolución Ministerial N° 126-2020-TR -Se establece la posibilidad de modificar la fecha de culminación de la SPL sin necesidad de presentar una nueva solicitud para la aplicación de la medida de suspensión.

(09/07/2020)

Nota: Fuente (Toyama J. , 2011)



2.3. Bases teóricas.

2.3.1. *Pandemia a causa del Covid-19*

2.3.1.1. *Orígenes de la pandemia a causa del Covid-19.*

La pandemia a nivel internacional fue originada por el Coronavirus, conocido como COVID-19, la que provocó la mayor crisis sanitaria de los últimos años, la que puso en alarma a la Organización Mundial de Salud (OMS), perjudicando la tranquilidad social y economía de más de 170 países.

Los orígenes del COVID-19 se encumbran a finales de diciembre del 2019 en China en la Ciudad de Wuhan, lugar donde se rastreó el caso número uno de rebrote del virus y los casos de neumonía.

Conforme describe (Abdo, A., Suárez, J., 2019):

Varias décadas después, en diciembre de 2019, ingresaron en el hospital de Wuhan, China, pacientes con síntomas respiratorios que progresaron de forma rápida a insuficiencia respiratoria con necesidad de ventilación mecánica. En secreciones traqueales bronquiales se aisló un nuevo coronavirus causando el COVID-19. (p.1)

En ese sentido, la especulación de contaminación inicial del virus fue en Wuhan, la que se provocó en un mercado de comercialización de animales de consumo, pero los estudiosos de la Academia de Ciencia de China descartaron esta teoría, ultimando que el virus si se irradió en Wuhan, pero no se tiene claro si fue mutando de un animal antes de que se haya mutando en el ser humano. (SAC, 2020)

La rápida aparición de casos en China y luego a nivel mundial, llevó a la OMS a declarar situación de alarma epidemiológica mundial (pandemia). El número de nuevos casos y fallecidos cambia por horas. Conforme se señala en el Documento redactado por (Abdo, A., Suárez, J., 2019):



Cuando se redactó este documento, se reportaron más de 895000 casos, de los cuales más de 45500 fallecieron. Las cifras pico varían de acuerdo al momento de llegada de la infección a cada continente, país y región (p.1).

El coronavirus-19 no es el primer o único conocido, existen siete tipos de coronavirus conocidos por los humanos, los que alcanzan a contagiarnos, los denominados HCovs, dice Fehr BBC Mundo. Cuatro de ellos (HCoV-229E, HCoV NL63, HCoV-HKU1, y HCoV-OC43) causan una gripe común y son potencialmente más infecciosas en personas inmunocomprometidas.

Los otros tres tipos de virus que han originado brotes epidémicos de caracteres más graves en los humanos son el SARS-CoV (2002-2003), MERS-CoV (2012-actualidad) y ahora el SARS-CoV-2 2019, que según estudios no se conoce hasta cuándo estará en la humanidad. (Llorente, 2020).

Conforme lo señala (Llorente, 2020) los virus nacientes y que perturban al ser humano son tres: el SARS-CoV, el MERS-CoV y el SARS-CoV-2. El SARS-CoV fue conocido el 2002, en China, que contagio a más de 8.400 personas en 26 países de Asia, Europa y América. Su nombre proviene de las iniciales de las palabras Severe Acute Respiratory Syndrome -Síndrome Respiratorio Agudo Severo, en castellano.

El contagio de SARS-CoV tuvo una duración de ocho meses y a consecuencia de ellos fallecieron cerca de ochocientos seres humanos. Se deduce que haya tenido una tasa de nocividad cerca de un 10%, según la (OMS). A pesar de llegar a poder controlar, se supo de asuntos de la enfermedad hasta el mes de mayo de 2004, según la OMS.

El tipo de coronavirus presente y que es el más reciente es el SARS-CoV-2, que es el que causa la enfermedad Covid-19. El SARS-CoV-2 con un nivel de contagiar superior a otras. Según algunos estudiosos un ser humano contagiado puede contagiar entre 1,4 a 2,5 personas, no



obstante, algunos señalan un promedio de entre 2 y 3. Siendo ello asó, se ha transmitido muy rápido por todo el mundo.

Según (SAC, 2020) las características del Covid-19 que hicieron peligroso a este virus, son las siguientes:

Se puede dar el contagio del nuevo Covid-19 cuando la persona que se infectos no presenta ningún síntoma dentro del periodo de incubación. Este periodo viene a ser el asintomático, ya que la persona no presenta ningún síntoma. A consecuencia de ello, no se puede determinar cuándo una persona fue contagiada o no.

La segunda característica es la capacidad de diseminación que tiene el virus que es extraordinaria. Por lo que, al ser un virus poco conocido, ninguna persona cuenta con anticuerpos contra el virus, situación que hace que la población en el mundo sea proclive a contagiarse con el virus.

Con todo lo dicho, se tiene que la pandemia del Covid -19, conforme se dio en años anteriores, las sociedades no reconocieron lo grave de la enfermedad optando por no adoptar ninguna medida de protección y prevención. Por ello, el crecimiento del contagio del virus se fue dando de forma apresurada desde Wuhan, Asia, Europa (Italia y España como principales epicentros), América, EEUU y Brasil; siendo que solo en el 2020 se incrementaron los casos de muertes y va creciendo los contagios.

En lo que respecta al tema del tratamiento, no se tiene estudios al 100 % en poder determinar el cura. Todos los estudiosos coinciden en señalar la importancia de prevenir la enfermedad, ya que hasta ahora no se cuenta con una vacuna que pueda curarla.

2.3.1.1.1. Medidas de protección en general

Conforme refiere la OMS la prevención es la forma más eficiente con la que se cuenta para



reduje la propagación del virus. Dentro de las medidas que han adoptado los diferentes países a nivel internacional; se tienen: la cuarentena, la restricción en cuanto al tránsito de las personas, la cancelación de los vuelos aéreos; también, las ordenes de tomar distancia social de entre 1.5mts a 2mts de distancia; la higiene de manos, el no tocar el rostro con las manos, el uso de los faciales de los barbijos.

2.3.1.2. Efectos prácticos y jurídicos de la pandemia a causa del Covid-19.

Los últimos meses fueron de muchos cambios en todo el mundo, ello, a consecuencia del Coronavirus, obligando a la ciudadanía a cambiar su forma de pensar, de relacionarse y de tener en mente una nueva forma de funcionamiento de la sociedad.

Los efectos que trajo la pandemia son problemas económicos y sociales a nivel mundial, así como el impacto en el nivel de desempleo.

A continuación, se detalla algunos de los efectos prácticos, jurídicos y finalmente para demostrar la magnitud de las consecuencias que trajo para los países la presencia del Covid-19, la actuación de la OMS, en el sentido de la creación de un fondo solidario para atender a los países más afectados con el Covid-19:

Efectos prácticos a causa del Covid-19.

La pandemia originada por el Covid-19 afectó al íntegro del planeta y cambio en gran magnitud la forma de vida de la sociedad.

a) Sector Empresarial:

Uno efecto evidente viene a ser el sector empresarial, se ha visto que el planteamiento estratégico de las empresas ha tenido un cambio. Llevando a las áreas de publicidad a poder a variar las estrategias.

Según señala (Innovation & Entrepreneurship Business School-, 2019):



Al hacer referencia a la crisis de social media se hace mención a la visión de la empresa, a las consecuencias que tiene un usuario sobre las redes sobre la sociedad. Generalmente ello está unido a la serie de ataques en los distintos medios que no son posibles de manejarlos dentro de un corto plazo, por lo que necesita de la adopción de medidas que sean de forma rápida para poder otorgarle una solución.

Ejemplo de lo mencionado anteriormente es lo ocurrido por la Empresa American Airlines en el año 2018, al convertirse en viral la forma en que se manejaba el overbooking en un vuelo, ocurrió que una persona que viajaba fue expulsada del vuelo haciendo uso de la violencia, lo arrastraron por el piso y lo cogieron a golpes. American Airlines no pudo controlar esa situación y demoro meses en poder sobrellevar el concepto que tenía la gente de lo ocurrido. Actualmente sigue siendo un tema recordado en las redes. Desde el punto de vista de esta definición, el coronavirus no supondría una crisis de social media como tal, ya que no hay una crítica generalizada a una misión o un acto, pero sí envuelve una reforma de las formas de comunicar y entrar en contacto con los beneficiarios.

Según manifiesta (Innovation & Entrepreneurship Business School-, 2019) en este periodo de pandemia en el que existe un nuevo interés en la población, siendo prioritario el tema de salud; las empresas requieren de formas nuevas de llegar a sus usuarios. Es evidente que las empresas quieren brotar mejoras de la situación, por lo que los planteamientos de sus estrategias varían, debiendo aplicar procedimientos anticrisis para poder lograrlo.

En el caso materia de estudio, como viene a ser el sector turismo en la Ciudad del Cusco, se ha visto grandemente afectada; por lo que; las empresas que operaban antes del periodo de pandemia, han quedado paralizadas por la ausencia de turistas en los Centros Arqueológicos, en ese sentido, empresas como los hoteles, restaurantes, bares, agencias de turismo entre otros en



algunos casos que es su gran mayoría han paralizado sus actividades. Recién en el mes de junio del 2020, algunas de las empresas han optado por variar su rubro para cubrir servicios de primera necesidad.

En este panorama las empresas que quedaron paralizadas, optaron por la SPL para sus trabajadores, quienes se han visto perjudicados por la vulneración de sus derechos sociolaborales.

Políticas de Estado:

Otro aspecto de importancia a resaltar son los efectos causados en los países respecto al manejo de sus políticas públicas, los mismos que han estado enfocados en la reducción de tasas de mortalidad a causa del coronavirus.

Conforme señala (Luna, 2020) la gestión en el lado político del COVID-19, ha empeorado las consecuencias de carácter económico, por tanto, la gente es más sensible al vivir cierto preocupación, por la ausencia de trabajo o que definitivamente los ingresos que percibían ya no son los mismos , de la misma forma, no existen políticas de Estado pueda asistir económicamente a sus ciudadanos

Las estrategias que se adoptan depende del tipo de gobierno, las estrategias sanitarias adoptadas han sido, por un lado, de corte neo keynesiano, ya que el Estado se ha vuelto un ente prioritario en la difusión de cruzadas de cuidado epidémico, a través de la concientización de las personas con el fin de disminuir el hecho de exponerse. Sumado a ello, se han dado una serie medidas de forma complementaria al tema económico con el fin de reactivar nuestra economía. También se tiene que algunos de los países han adoptado una serie de acciones carácter coercitivas, y de castigo. Estos estados en muchos casos supieron aprovechar la pandemia con el fin de hacer uso de la expropiación de los bienes inmuebles de carácter naturales, dando leyes también para el sector laboral donde se violentan los derechos de los empleados.



Así, conforme a los descritos nos encontramos ante desafíos y circunstancias para que tanto las empresas, entes gubernativos, la sociedad en su conjunto y la población académica, coincidan en realizar un análisis en crear estrategias para hacerle frente a la problemática que se vive actualmente. Se debería de hacer una implementación en cuanto a la adopción de medidas para disminuir los espacios donde la población es mucho más propensa a no conseguir empleo, a poder contagiarse, así como a poder perder familiares ante la imposibilidad de poder auxiliarlos a tiempo. Como número uno se debe alcanzar la forma en la que los productos de primera necesidad mantengan los precios racionales y evitar que los comerciantes incrementen los precios. Como número dos se debe poner fin a las actividades que implique el deterioro del ecosistema como puede ser la sobreexplotación; así como la contaminación del medio ambiente.

Finalmente, y no menos importante viene a ser el perjuicio que viene causando a la salud mental de la población, conforme se señala en el Portal Electrónico (La Vanguardia, 2020):

La sociedad ha demostrado que, en el periodo de pandemia, todos los medios se han dedicado a darle espacio a la forma que se ha venido desarrollando esta enfermedad. Se tiene que todas las redes sociales comparten un sinnúmero de información que está relacionada con el Covid 19. A consecuencia de ello, las radios, la televisión transmite información que en mucho de los casos genera mucho morbo en la sociedad. Todo ello hace que la población vea a la enfermedad como algo que viene ocupando mucho espacio de su tiempo, tanto en su pensamiento como en el desarrollo de sus vidas diarias.

Según se señala la conmoción frecuente de alarma que está presente en la sociedad trae consigo efectos a nuestras emociones, de la misma forma al relacionarnos. El temor a poder contagiarse trae consigo un comportamiento vinculado a contagio despierta actitudes arraigadas a mostrarnos más conformistas, situación que trae a colación la visión que te tenga de puesto de



trabajo.

Efectos jurídicos a causa del Covid-19.

Según refiere (Mckibbin, 2020) la repercusión del virus en el mundo tiene una incidencia en el mercado laboral, la misma que tiene que ver con la oferta y la demanda del empleo. Según el estudio realizado por (Mckibbin, 2020) la hipótesis que sustenta su estudio es el que los países tengan la pandemia en el periodo de un año. En trabajo mencionado, se proponen algunos casos en base al nivel de suceso del virus, sobre esa base se puede diferenciar tres estimaciones en lo que respecta al desempleo.

- El caso de una “baja incidencia”, donde el incremento del Producto Bruto Interno se disminuye en un 2%; lo que tendría lugar a 5,3 millones de personas sin empleo más a lo largo del mundo, porcentaje que oscila entre 3,5 y 7 millones;
- Para el asunto de la “incidencia media”, la frecuencia del incremento de aumento del Producto Bruto Interno reduce cerca del 4%; lo que daría lugar a 13 millones de desempleados más en todo el mundo (7,4 millones en los países de elevados ingresos), valor que podría oscilar entre 7,7 y 18,3 millones;
- El caso de “incidencia elevada”, donde el virus tiene efectos muy contrarios y la forma aumento del Producto Bruto Interno reduciría cerca del 8% y tendría 24,7 millones de personas sin empleo a nivel mundial, coste que podría fluctuar entre 13 y 36 millones.

Sin lugar a dudas, el efecto inmediato en el mercado está hondamente afectado por la pandemia. Al mismo tiempo de ser un problema para la inmunidad pública, lo es a horizonte de la economía y lo social que colocan en riesgo las formas de vida y la salud de muchas de personas.

Un efecto jurídico, es la discusión de considerar o no al Covid-19 como una enfermedad



profesional. Al respecto, por mandato legal se tiene el reconocimiento de enfermedad profesional causada por el virus a los empleados de la salud; ya que mediante Ley N° 31025, publicada el 18 de junio del 2020, se incorporó la Sexta Disposición Complementaria de la Ley N° 26790, reconociendo a la enfermedad del Coronavirus como una enfermedad de carácter profesional sólo de los empleados de salud. (Heredia, 2020)

Se entiende como enfermedad profesional a toda situación patológica indisoluble o que se da en un corto tiempo que surge al empleado como efecto directo del desarrollo del trabajo que ocupa. Por lo tanto, como elemento fundamental para que se disponga la enfermedad profesional es un nexo causal, es decir la relación entra causa y efectos entre la actividad que realiza el trabajador y la enfermedad que se alega.

En este panorama, el efecto principal que surge es la limitación que tiene la norma, al considerar solo a los trabajadores del sector salud, y a su vez, la norma no establece la posibilidad de presunción del Coronavirus como una enfermedad profesional para otro tipo de actividades.

Por otro lado, se tiene la debilidad de los sistemas de seguridad social y amparo social de muchas patrias que se perjudicaron con la pandemia. Se adoptaron medidas que no son suficientes en el espacio de seguridad social y salud, como es un caso de la contribución por incapacidad de forma temporal para los empleados que hayan adquirido el virus cuya percepción económica sean de hasta S/2,400.00 a cargo de Es Salud por los primeros veinte días de incapacidad que le incumben al patrón y sufragado por el Estado. En el tema previsional, se tiene la autorización por parte del Estado del retiro de hasta S/2000.00 de los fondos del Sistema Privado de Pensiones.

Medidas adoptadas con el fin de brindar un auxilio económico a las estirpes y a aquellos trabajadores informales que se vieron afectados como resultado de la pandemia causada por el virus.



Definitivamente el impacto del Covid-19 a la Seguridad social trajo consigo la necesidad de replantear la regulación que tiene nuestro país es este tema, la urgente reforma del sistema pensionario.

Otro de los efectos de la pandemia es la situación de empleo para los jóvenes. Según (Egusquiza & Félix, 2020) en América Latina, antes de la coyuntura originada por el coronavirus la generación de los millenials o jóvenes nacidos a partir de los 80 ya asumían dificultades para componer al mercado de trabajo a través de ocupaciones de calidad, por lo general encontraban empleos sin la existencia de seguridad social, o en el sector formal y terminaban su vida laboral en formas de generar empleo por sus propios medios. Ello se debe a las paralizaciones repentinas de la actividad monetaria mundial con dominantes probabilidades que transforme el funcionamiento de varios sectores económicos, disminuyendo la negociación permanente de personas y, en ese sentido, obligando a la exploración de ocupaciones en otros sectores económicos.

Fondo de Respuestas Solidaria a la Covid-19 de la OMS.

La pandemia ha demostrado la necesidad de la necesidad de brindar ayuda a nivel de todos los países a nivel internacional, de esta forma una respuesta mundial es lo realizado por Organización Mundial de la Salud (OMS). En ese sentido, en Ginebra y Washington D.C. la Organización Mundial de la Salud (OMS) emprendió una labor para la creación de un nuevo Fondo de Respuesta Solidaria a la COVID-19, la cual tuvo como fin la recaudación de capitales a partir de las donaciones con el fin de colaborar y los que son parte y tienen la calidad de socios respondieron a esa necesidad de recibir apoyo.

El capital recolectado ha sido la iniciativa número uno en su género, que hace que tanto las personas de forma individual, así como las personas jurídicas a nivel mundial ayuden como



respuesta mundial, y ha sido creado por la Fundación pro Naciones Unidas y la Swiss Philanthropy Fundación, junto con la OMS.

Todos los capitales recolectados como donación sirven para poder investigar sobre el origen del virus y la forma de encontrarle una solución y un cura para poder desarrollar una vacuna.

Cualesquiera de las donaciones realizadas también respaldan a otros asociados del Fondo: UNICEF, el Programa Mundial de Alimentos, el organismo de las Naciones Unidas para los refugiados (UNHCR, por sus siglas en inglés), el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas (UNRWA, por sus siglas en inglés) para los Refugiados de Palestina en Oriente Próximo, La Organización Mundial del Movimiento Scout (OMMS), y la alianza para el desarrollo de vacunas CEPI.

2.3.2. Suspensión Perfecta de Labores.

Para desarrollar la SPL, se hará una descripción de lo que viene a ser la suspensión de labores, las características y los supuestos de SPL.

La SPL tiene está regulada en la Constitución Política del Perú, en los artículos 22 y 27, artículos que reconocen el trabajo como derecho y como deber, así como el derecho a mantenerse en su puesto de labores. El Artículo 27 da al empleado la defensa contra un despido de carácter arbitrario. Por lo tanto, de lo regulado por la Constitución se desprende que la finalidad de los artículos en mención y son las de la estabilidad laboral en una relación entre trabajador y empleador.

La regulación infra constitucional, o Ley específica que regula la suspensión es la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

De esta forma, la suspensión perfecta conforme señala (Arce, 2004) “el objeto del contrato se dispone de dos tributos recíprocas. De un lado se tiene, que el empleador debe realizar sus



servicios y ejercer sus funciones dentro del trabajo. Y, por otro lado, el empleador tiene el deber de pagar la remuneración por la contraprestación del servicio prestado” (p.417). Sin embargo, cuando se habla de la SPL existe el cese temporal de ambas prestaciones, pero el vínculo o relación laboral sigue vigente. De la misma forma (Toyama J., 2011) señala que se trata de una figura jurídica que se origina por determinadas causas como requisitos que, pudiendo haber originado el fin la vinculo, se limita a poner fin de forma temporal algunas consecuencias, (p.502). El objetivo es impedir la pérdida de la relación laboral.

Tal como señala (Pasco, 1996). La suspensión laboral lo que busca es la continuidad del contrato de trabajo, por lo tanto, existe la ausencia de una desvinculación dentro de la relación de trabajo, cuando se está ante un hecho que impida que el trabajador desempeñe sus funciones, pero no de forma definitiva, sino de forma temporal.

Las características de la suspensión laboral, conforme los detalla (Toyama J., 2011), son las que se describen a continuación:

- a) El origen de la SPL es la Ley, como sucede en el presente caso que viene a ser la pandemia, que sería el (Decreto de Urgencia N° 038-2020, 2020). El convenio colectivo, que sería por acuerdo de ambas partes. Por un el acuerdo individual. Por la costumbre y por los reglamentos empresariales.
- b) Los servicios que presta el trabajador de forma cotidiana, se suspende de forma temporal, mientras dure la causa que lo origino. (Pasco, 1996)

Supuestos de Suspensión de Labores.

La SPL surge desde causas relacionadas con el trabajador y empleador (sanción disciplinaria), hasta supuestos por causas ajenas a las partes. La LPCL clasifica a la SPL en perfecta e imperfecta. La suspensión perfecta, regulada por la Ley de Productividad y Competitividad



laboral, implica el cese temporal de la prestación de servicios, y el cese de la obligación que tiene el empleador de otorgar remuneraciones. En la suspensión imperfecta solo ocurre el cese que no es de forma definitiva de la prestación de servicios y se mantiene vigente el pago de las remuneraciones. (Art.11).

Entre los supuestos de suspensión imperfecta de labores (Toyama J., 2011) señala:

- Vacaciones
- Tiempo de lactancia
- Licencia sindical
- Cierre temporal por la SUNAT
- Readmisión en caso de declaración de despido nulo
- Licencia por paternidad de diez días hábiles.

La SPL que abordaremos en el presente trabajo es la que ha sido regulada en época de la pandemia del COVID-19.

A consecuencia de ocurrida la pandemia, el gobierno expidió normas para evitar la propagación. Dentro de ellas, se tiene el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, que es la que declaró la emergencia por 90 días calendario, el D. U. N° 026-2020, que regule algunos alcances como el trabajo remoto, a manera alternativa flexible al teletrabajo, siendo obligatorio para aquel personal que es parte del grupo de riesgo; el D.U. N° 029-2020, que dicta medidas complementarias; el D.S. N° 044-2020, que regula el periodo de 15 días calendario contados desde el 16 al 31 de marzo del 2020; el D. S. N° 046-2020-PCM que lo precisó, y los Decretos Supremos N° 052- 2020, 046-2020-PCM, 075-2020-PCM y 083-2020-PCM, que lo han venido programando sucesivamente hasta el 24 de mayo del 2020.

El distanciamiento de las personas de forma vinculante (cuarentena) y el hecho de no



transitar de forma recurrente social obligatoria (toque de queda) genero consecuencias en las personas jurídicas, y tal como señala (Puntriano, 2020) impacto que se viene agravando por los diferentes avisos que emiten el gobierno por los canales no oficiales, de la misma forma la interpretación en alguno de los casos errada de las normas” (p.26).

En materia laboral, el primer periodo se declaró la pandemia, no se tipo de norma que diera a la problemática que tenían tantos los empresarios como los trabajadores. Primero se regulo el trabajo en el domicilio, que, si bien otorgo blandura frente al teletrabajo, no genero del todo una solución para las empresas. De acuerdo a lo declarado por el presidente de la Cámara Nacional de Turismo (CANATUR) en los medios de comunicación, la lesión para el turismo se puede traducir en un aproximado de US\$ 30 millones en el mes de enero y el mes de febrero del 2020, solo por la falta de turistas del mercado asiático. En este panorama, la regulación del trabajo remoto no vino siendo una solución para las empresas que tenían como ingresos al mes de cero.

En ese sentido, muchas de las empresas iniciaron procedimientos de SPL por caso fortuito o por fuerza mayor, amparándose en lo señalado por el D. S. N° 003-97-TR. Sin embargo, por parte del MTPE, indico que la SPL no es factible en el etapa de incidencia que atraviesa el país.

Como contestación a la coerción de las personas juridicas, y también de los ciudadanos, el catorce de abril del 2020 se publicó el D. S. N° 038-2020, regulando formas para aminorar las consecuencias económicas nacidas tanto a los empleados como a los empleadores ante la presencia del coronavirus. Este texto normativo, reguló la SPL

En ese sentido y tomando en consideración que en el presente trabajo de investigación tiene como subcategorías el cese en la prestación de servicios, el cese del pago de remuneración y la vigencia del vínculo laboral, a continuación, se estudiaría dichos temas a mayor profundidad



2.3.2.1. Prestación de servicios del trabajador.

La Ley de Productividad y Competitividad laboral sobre la prestación de servicios del trabajador señala que, para tener la característica de ser laboral, debe ser prestados en forma personal y directa por el trabajador como persona natural. Por lo que dentro de una relación de trabajo la prestación de servicios del trabajador es a consecuencia de una labor de carácter personal y directa y solo se puede hablar de una colaboración por parte de los familiares directos que dependan del trabajador, cuando la naturaleza de las labores lo exija. (Art.5)

En la descripción que da la norma, se entiende que la prestación la realiza el propio Trabajador, por tanto, efectúa un trabajo, para lo cual requiere de una preparación y conocimiento.

Para (Arce, 2004) la principal característica de la prestación de servicios es que se trata de una prestación de actividad y señala que “El trabajador mediante el contrato de trabajo se obliga a ceder al empresario su energía o, simplemente, su fuerza de trabajo, quien debe organizarla adecuadamente en función de sus objetivos empresariales” (p.418). Otra característica de la prestación de servicios es que se relaciona íntimamente con la personalidad del trabajador. En palabras de (Arce, 2004) “Aun cuando el derecho haya intentado separar al sujeto (trabajador) de su propia prestación (trabajo), no se puede negar que el trabajador cuando presta sus servicios no deja de ser persona” (p.418). Por ello es importante no perder de vista la condición de persona en una prestación de servicios.

Cese temporal.

Según la (RAE, 2019) la palabra cese significa “el hecho de cesar”, lo que significa “Dejar de desempeñar un cargo o un empleo”. Por tanto, el cese temporal en la SPL implica que el trabajador deja de desempeñar la labor para la cual fue contratado.

La LPCL, establece que: Existe la suspensión de un contrato cuando cesa no de forma



definitiva la obligación que tiene el empleado de brindar sus servicios para su patrono o empleador (Art.11). En este sentido, en la SPL se interrumpe el tributo de los servicios prestados por el empleado.

En concordancia con la norma, el (D.S. N° 011-2020- TR, 2020), regula la SPL, la misma que enlaza el cese que no es de forma definitiva de la obligación del empleado de brindar sus servicios, sin que ocurra la extinción del vínculo laboral (Inc.2 del Artículo 5).

En ese entender, existe una SPL cuando el trabajador de forma temporal, ello se entiende el tiempo que esté vigente el Estado de Emergencia que a la fecha viene a ser para todos los casos el 5 de enero del 2021 deja de desempeñar la labor o las funciones para lo cual fue contratado por su empleador

2.3.2.2. Pago de la remuneración al trabajador.

Es un elemento del contrato de trabajo, está definida por los dispositivos legales descritos a continuación:

La (Constitución Política del Perú, 1993) señala que “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente” (Art. 24). En ese sentido, la remuneración es considerada por la Carta Magna teniendo el carácter de fundamental.

El (D.S. N° 003-97-TR,1997) señala: que viene a ser retribución el íntegro del monto que recibe el empleado por sus servicios prestados al empleador, puede ser en dinero o en especie, sin importar la forma o denominación que se le dé, pero perennemente que sean de su libre disposición (Art.6). Cabe recalcar en este aspecto, que la contraprestación tiene que ser de libre disponibilidad del trabajador, es decir, que el trabajador pueda hacer suyo esa forma de contraprestación, no constituyendo remuneración por ejemplo aquellos beneficios que otorga el empleador para el desempeño de funciones.



La doctrina otorga definiciones de remuneración, tal como lo refiere (De la Cueva, 1977) que es la retribución que debe avistar el empleado por la prestación de sus servicios, con la finalidad de tener una coexistencia que pertenezca a la dignidad de la persona humana” (p.297). El autor hacer referencia a la dignidad de la persona, pues la remuneración está ligado al hecho de que el trabajador con su trabajo cubrirá los consumos de subsistencia propia y, generalmente la de su estirpe.

2.3.2.2.1. Características de la remuneración.

Según se refiere en la (Casación Laboral, 2015) son:

- a) Carácter retributivo y oneroso, se da a cambio de la prestación que presta el empleado;
 - b) la no gratuidad o liberalidad, ya que los montos que otorgue el empleador con carácter de gratuidad o liberalidad no constituye remuneración; y c) el carácter de ingreso personal, ya que, que las cantidades pertenecen al patrimonio del empleador.
- (p.9)

Para (Rivera, 2007, p.31) remuneración tienen las características que se describe a continuación:

Contraprestación del trabajo: El trabajador a cambio de la prestación prestado para el patrono recibe como contraprestación la retribución, ya que el trabajo desempeñado no es a título oneroso.

Beneficios materiales: La remuneración debe indemnizar alguna necesidad del trabajador como sujeto. Ese beneficio se traduce necesariamente en algo material, como es el dinero, por ejemplo.

Cantidad Determinada: Esto quiere decir que el monto o cantidad que debe percibir el trabajador por el servicio prestado debe ser el que se acordó en el contrato de trabajo, por tanto, no



puede estar a discrecionalidad o capricho del empleador.

El Trabajador como sujeto acreedor: En el sentido de que, en una relación laboral, el sujeto acreedor siempre vendrá a ser el trabajador, ya que es quien presta sus servicios; por lo tanto, le corresponde percibir la totalidad del monto de remuneración. Solo en asuntos excepcionales y debido al carácter alimenticio será percibida en forma parcial por algún familiar.

El Empleador como Sujeto Deudor: El único responsable o insolvente dentro de una relación laboral cuando hablamos del contrato de trabajo como es la remuneración viene a ser el empleador, quien tiene la carga pagar la remuneración de acuerdo a lo formalizado en el contrato de trabajo.

Ajena o autónoma: Esta característica está referida a la autonomía de la remuneración que recae en el empleador. Por lo tanto, la empresa tiene la obligación retribuir a su personal por los servicios prestados.

Intangible y de carácter alimentario: Garantiza la seguridad jurídica al salario. El carácter alimentario de la remuneración, en cuanto se trata de un ingreso indispensable, con el cual el trabajador cubre sus necesidades.

La doctrina hace una Clasificación de la Remuneración, la que consideramos es la que hace (Valderrama, 2012):

Jornal: Deriva del italiano “giorno” o del francés “Jornee” o del latín “diurnale” que muestran “día” simboliza el desembolso del tributo del obrero, existiendo su régimen horario-diario, que se le conoce como labrador a quien aprecia este carácter de comisión, que tiene la peculiaridad de responder frecuente o periódicamente.

Sueldo: Procede del latín “salarium”, procedente a su ciclo de sal. Por haber existido el hábito antiguo de ofrecer este fruto a los huéspedes o caseros hacia el hervido de sus provisiones en



permuta. Muestra el desembolso del tributo del practicante y su cálculo es periódico. De allí que la remuneración se haga al dicho de cada mes. Con un desembolso injusto ejecutado durante cada quincena.

Remuneración en natura: La norma señala que la retribución puede hacerse en natura o en especie. Es el asunto, de los alimentos, alojamiento, calefacción, vestuario, etc., que son necesarios para realizar unos servicios, para cuyo caso se mide el valor, con la finalidad de ver si la cantidad acordada corresponde a lo acordado por las partes. Son retribuciones económicas que no son formas que puedan avalar una remuneración legal.

Remuneración en especie: Es un tipo de retribución que no tiene el carácter de económico, es decir se le retribuye al trabajador en especie que puede estar alineado a cubrir los servicios como son el agua, la luz, etc.,

Remuneración al tiempo: Es una retribución que se otorga al empleado por el tiempo que brinda los servicios, es decir pueden ser por horas, meses. En este tipo de remuneración existe una forma de medición que son las horas y en su defecto los meses o año, no tanto así el hecho de evaluar el rendimiento que tenga el empleado en el ejercicio de sus funciones.

Remuneración al Rendimiento: Se le puede denominar también una remuneración que se le otorga al empleado por el resultado en el desempeño de sus funciones dentro de la jornada de trabajo. Esta forma de retribución fue una de las primeras formas de pagar a un empleado por su trabajo, en algún momento constituyó un abuso. En aquí se le puede ubicar a los destajeros.

Remuneración Individual: Corresponde a una remuneración Per-Cápita, es una forma de pago que implica una unidad y tiene que ver con la prestación de servicios de cada trabajador.

Remuneración colectiva: A diferencia que la remuneración infibula, la forma de pago se realiza en relación del grupo o la colectividad que viene prestando sus servicios para un empleador;



no se evalúa el rendimiento que pueda tener cada uno de forma individual. Se desarrolla en una faena.

Remuneración al destajo: Es un salario que se abona por el dispositivo de producción o de obra establecida como sistema de trabajo, y que colectivamente está reservado a los obreros que conservan relación directa con el aparato productivo de las empresas.

Salario a comisión: Este tipo de retribución es variable ya que está relacionado al resultado del trabajo del empleador, por lo tanto, tiene que ver con la habilidad y el rendimiento que pueda tener el trabajador en el desempeño de sus funciones.

Remuneración mixta: Se le retribuye al trabajador tanto por el rendimiento que tiene dentro de su trabajo y por su trabajo por comisión o el que lo desarrolla de forma colectiva.

Remuneración Base o básica: Tiene que ver con la prestación regular de trabajo que debe desempeñar el trabajador. Es muy diferente a la remuneración mínima vital, está más relacionada al tiempo que debe ejercer funciones el trabajador.

Remuneración Nominal: Es la contraprestación que se encuentra consignada en una boleta de pago; por tanto, el integro de la remuneración está integrado por el salario base y los accesorios salariales. la remuneración que se haya reflejada simplemente en los libros de planillas o las boletas de pago.

Remuneración continua: Tiene que ver con el salario nominal, ya que tiene que ver con la retribución económica que percibe el trabajador sin tomarse en consideración cualquier variación económica que surja.

2.3.2.2.2. Tipos de remuneraciones.

El (Decreto Supremo N° 001-97-TR, 1997) regula los tipos de remuneraciones en sus



distintos articulados, conforme se detalla a continuación:

- a) Las remuneraciones básicas, son los ingresos que descubre el empleado, en capital o en especie, a cambio de la asistencia prestado para su empleador. Es la contraprestación directa en la relación laboral. (Art.9)
- b) La retribución regular, es aquel ingreso que se percibe “habitualmente” a cambio del servicio prestado. (Art. 16).
- c) Los salarios de periodicidad semestral, es decir que se va a incorporan a la retribución contable a conocimiento de un sexto de lo apreciado en el semestre relativo. Se contiene en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad. (Art. 18) Anteriormente se detalló que en la SPL existe el cese temporal de la prestación de servicios, por tanto, el empleador deja de otorgar las remuneraciones al trabajador de forma temporal.

Los dispositivos legales que regulan el tema del cese temporal de las remuneraciones son los siguientes:

El (Decreto Supremo N° 011-2020- TR, 2020) Inciso 2 del Artículo 5 del D.S. N° 011-2020-TR, establece que la SPL implica el cese temporal del pago de la remuneración respectiva, sin que exista el fin de la relación laboral.

2.3.2.3. Vigencia del vínculo laboral.

El vínculo laboral según (Ayala, Víctor, 2018) es la correspondencia que existe entre el empleado y la empresa, que se ve fija por la unión en el hecho de percibir entradas y/o la caución del regreso afianzado al puesto de trabajo. El vínculo laboral está referido a la relación que existe entre trabajador y empleador, situación que se materializa en un contrato de trabajo.

Américo Plá (Plá, 1978) señala que la relación de trabajo tiene un carácter contractual,



haciendo referencia al hecho de que ese vínculo laboral no está direccionado únicamente al cumplimiento del contrato, sino a la realización del trabajo mismo. Establece que la sociedad influye en la reglamentación del hecho del trabajo (p.11)

Según INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, México (citado en (Ayala, 2017) refiere en relación al vínculo laboral que se trata de aquello que existe entre el empleado y su patrono que lo denomina como una unidad económica, que de alguna forma esta direccionada a la retribución económica a favor del trabajador. Establece que los empleados que tienen una subordinación pueden llegar a reducir su beneficio económico; sin que por tal motivo se extinga el vínculo; siendo necesario únicamente que la unidad económica siga en funcionamiento.

En cuanto a una SPL, la norma establece que el vínculo laboral entre ambas partes no se extingue. Las normas que detallan tal hecho son las siguientes:

La LPCL establece que existe una suspensión del contrato laboral al extinguirse de forma temporal la obligación de la prestación del trabajo y de la remuneración económica a favor del empleado, sin que se extinga el vínculo laboral entre el trabajador y el empleador (Art.11).

El (Decreto Supremo N° 011-2020- TR, 2020) Inciso 2 del Artículo 5 del D.S. N° 011-2020-TR, señala como una SPL una extinción que no es de forma definitiva de los servicios que brinda el empleado para su patrono y que la retribución económica, sin que desaparezca el vínculo laboral; medida que puede comprender a uno o más trabajadores.

Características del vínculo laboral.

Dentro de las características del vínculo laboral, según refiere (Calderón, 2019) se tiene los siguientes:

1. En primer lugar, se tiene que el trabajo debe llevarse a cabo de forma personal, en ese sentido lo debe desarrollar solo la persona natural.



2. Debe ser desarrollado de forma voluntario, no debiendo existir ningún tipo de acción por parte del empleador y de la misma forma es voluntario para el empleador la contratación de su personal.
3. La dependencia que tiene que ver con el sometimiento que le debe el empleado a su
4. empleador, por tanto, existe el poder del empleador en cuanto a las órdenes que emane.
5. La ajenidad es una característica del vínculo laboral en el sentido que el empleador es dueño del trabajo llevado a cabo por su empleado, es decir, a cambio de la remuneración el empleador es propietario del servicio brindado por el trabajador.

La ajenidad se presenta en tres formas: La primera que tiene que ver con los riesgos que debe asumir el empleador respecto del trabajo que desempeña el trabajador, no siendo este último responsable de ello; en ese sentido, el riesgo que se haga presente en el trabajo será asumido por el jefe de la empresa, de la misma forma que todo beneficio que se obtenga del trabajo existirá en beneficio del empleador. La segunda forma son los frutos, se la entiende por el hecho de que el trabajador no será beneficiado de los frutos que genere su trabajo, ello será en beneficio del empleador. Lo tercero es la ajenidad a la utilidad patrimonial donde el trabajador no forma parte de esos ingresos patrimoniales que se generen por el desarrollo de su trabajo, ello corresponde únicamente al dueño del negocio.

La retribución económica es el elemento primordial que hace que existe una relación de trabajo, en ese sentido el empleado percibe un salario a del trabajo que realiza.

2.3.3. Derechos sociolaborales

Los derechos sociolaborales están referidos a los derechos tanto sociales como laborales que el trabajador tiene en una relación laboral.

Dentro de los derechos sociolaborales se tiene el derecho al empleo, el derecho a gozar de



una retribución económica, el derecho a la seguridad social, a la CTS, derecho a sindicalizarse, derecho de huelga, y demás. A continuación, en el presente estudio se considerarán los siguientes derechos:

Según refiere (Morena, 2016) en declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los derechos tanto sociales como laborales tienen su importancia en que tales derechos tienen un sustento en la dignidad de la persona humana, ello en el desarrollo de las relaciones de trabajo. Por tal motivo, tales derechos son esenciales dentro del derecho de trabajo, y la regulación normativa se justifica para mejorar la vida de los trabajadores. Se tiene que en la Parte XIII del Tratado de Versalles de 1919, el fin de la OIT tiene un carácter más humano, con una visión de contar con normas de origen internacional que mejore las condiciones dentro de las relaciones de trabajo, como eran aquellas situaciones penosas de los trabajadores dentro de la Revolución Industrial (Oficina Internacional del Trabajo, 2010).

De la misma forma señala (Pérez B., 1998), la OIT nos otorga una definición de los derechos humanos y tiene relación con la dignidad humana y la justicia social de la Organización, tal y como se desglosa de la Declaración de Filadelfia, de 1944. (p.155)

Por lo tanto, para el autor en mención el hecho de priorizar los derechos sociales y laborales pone en relieve el respeto de la dignidad humana en el sector del trabajo. Esta relación entre la dignidad humana y los derechos sociales y laborales son evidentes en aquellos estudios que realiza la OIT marcando en todo momento la importancia de los derechos sociolaborales.

Bonet Pérez realiza un análisis en el sentido de considerar a los derechos sociolaborales desde un ámbito institucional, axiológico, jurídico y económico. Desde la visión axiológica, los derechos que venimos estudiando expresan los valores que debe regir las sociedades internacionales. Desde la postura jurídica, los derechos son considerados como principios rectores



que direcciona la creación de la OIT. Desde la economía responde al hecho del mismo movimiento económico en la sociedad y todo el sistema de producción.

Por su parte (Valticos, 1988) refiere que: “La reglamentación internacional en lo que refiere al derecho del trabajo, viene a ser una herramienta especial para la defensa de los derechos humanos” (p.155).

2.3.3.1. Sistema de Pensiones

2.3.3.1.1. Base Legal

El derecho de las pensiones está conformado por dos regímenes: El del Decreto Ley N° 19990 del 24 de abril de 1973, llamado Sistema Nacional de Pensiones- SNP, y en el Sistema Privado de Pensiones (SPP) aprobado por el Decreto Ley N° 25897, promulgado el 6 de diciembre 1992.

2.3.3.1.2. Sistema Nacional de Pensiones (SNP)

El SNP está a cargo del Estado, siendo parte del Sistema Público, y está integrado por el Decreto Ley N° 19990 (denominado Sistema Nacional de Pensiones - SNP).

La característica de este sistema conforme se señala dentro del Informe llevado a cabo por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2004) se trata de un régimen de reparto, que posee como característica principal la dación de impuestos fijos (p.1). Que quiere decir que las contribuciones que realiza el empleado va hacia un Fondo Colectivo que es el de reparto y es utilizado para poder cubrir las pensiones de aquellos pensionistas en la actualidad. Actualmente este régimen es gestionado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

El Decreto N° 19990 viene a ser un sistema solidario, que tiene como propósito que el empleador en su tiempo dinámico de trabajo no logra alcanzar a generar un ahorro o una consideración suficiente para poder solventar aquellos montos de pensión que necesita para poder



abrigar sus escaseces dentro de la época en que se jubile, en ese sentido la discrepancia que falta es cubierta por todos los aportes realizados por los trabajadores activos. (MEF, 2004, p.53)

El (Decreto Ley N° 19990, 1973) favorece a los empleados que están en el sector privado, a empleadores particulares y a trabajadores y servidores públicos bajo el régimen de la actividad pública. (Art.3)

Las prestaciones que otorga el SNP son las reguladas por el (Decreto Ley N° 19990, 1973):

Jubilación: La edad de jubilación es de 65 años, con 20 años de contribución como mínimo. (Art.38)

Invalidez: Cuando el asegurado se topa en discapacidad física o mental larga que trae como resultado la imposibilidad de tener más de la tercera parte de la retribución económica o ingreso asegurable. (Art.24)

Viudez: Para aquellas personas que son varones beneficiarios de una pensión, el cónyuge, viuda gozan del derecho a recibir un tributo. En el caso de que el afiliado sea mujer, el cónyuge tiene derecho solamente al presentar la condición de invalidez y tiene más de 60 años. (Art.53)

Orfandad: Ejercen este derecho los hijos de aquellos afiliados que son menores de edad, también los menores de 21 años solo si vienen realizando estudios superiores, también corresponde ejercer este derecho a aquellos hijos que sean mayores de edad si es que son inválidos. (Art.54)

Ascendencia: Corresponde su ejercicio a los ascendientes del afiliado como es el papa o mamá que tenga 60 ó 55 años de edad.

2.3.3.1.3. Sistema Privado de Pensiones (SPP)

Este tipo de sistema es un régimen de capitalización individual, mediante el cual las contribuciones que realizan los afiliados que vienen a ser los trabajadores van directamente se a una cuenta personal que recibe el nombre de Cuenta Individual de Capitalización (CIC). Dicha



cuenta va creciendo cada mes debido a las contribuciones que realiza y también al tema de la rentabilidad que se da por las inversiones del fondo acumulado (MEF, 2004, p.29). Es gobernado por entidades del sector privado que tienen el nombre de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP).

El (Decreto Ley N° 26897, 1992) establece que dicho sistema es contribuye al progreso y a hacer más efectivo la previsión social dentro del derecho de las pensiones (Art.1).

Las prestaciones del SPP que regula el (Decreto Ley N° 26897, 1992) son las siguientes:

Jubilación: A los 65 años, no se señala el tiempo de aportación, debido a que se financia con lo que el afiliado acumula (Art.39).

Invalidez: Para este tipo de prestaciones, se considera a una persona es inválida cuando se tiene una pérdida mayor o igual al 50% de su capacidad de trabajo. (Art.47).

Sobrevivencia: Estas pensiones se originan cuando la persona afiliada fallece, y las pensiones son pagadas a los beneficiarios debidamente acreditados (Art.48).

Hasta aquí se desarrolló el derecho a la pensión que tiene todo trabajador, ahora corresponde delimitar el tratamiento que se le dio en el periodo de la pandemia.

El (D.U. N° 038-2020, 2020) en cuanto a los trabajadores sujetos a SPL, establece lo siguiente:

Si continúan laborando luego de haber sido sujetos a SPL en el periodo de pandemia, no se exige que en dicho periodo el trabajador haya realizado contribuciones al Sistema. Puede solicitarlo de manera excepcional hasta tres (03) meses de aportes, y únicamente debe acreditar que fue objeto de SPL. (Art.9)



2.3.3.2. Gratificaciones.

2.3.2.2.1. Base legal

El derecho de las gratificaciones que tiene todo trabajador está regulado por la Ley promulgada el 27 de mayo del 2002 la Ley N° 27735- Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad. Tiene como reglamento el D. S. N° 005-2002-TR que establece las normas reglamentarias sobre las gratificaciones.

2.3.2.2.2. Alcances de las gratificaciones

La Ley N° 27735- Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones señala que tienen derecho a las gratificaciones aquellos obreros que se encuentren en el régimen de la actividad privada. Lo perciben en fiestas patrias y en el mes de diciembre con motivo de la navidad.

2.3.2.2.3. Periodos a considerar y oportunidad de su otorgamiento

Conforme señala la norma, las gratificaciones son los semestres donde se deben tomar en consideración, a realizar el cómputo de las Gratificaciones Legales. Dichos semestres inician, el 01 de enero y termina el 30 de junio, ello es la Gratificación de Fiestas Patrias y el otro, empieza el 01 de julio y termina el 31 de diciembre para el pago de la Gratificación de Navidad. El pago de este derecho se da el 15 de julio y diciembre respectivamente (Ley N° 27735- Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones, 2002, Art.6).

El monto que percibe el trabajador es igual a una remuneración mensual, siempre y cuando haya trabajado en representación integra el semestre respectivo; si solo trabajó unos meses de ese semestre entonces el trabajador tiene derecho a un pago de forma proporcional de los días y meses que haya ejercido sus labores (Ley N° 27735- Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones, 2002, Art.2).



Remuneración computable

Para efectos del cálculo de las gratificaciones se toma en consideración la retribución económica que percibe el empleado de forma mensual; ello quiere decir el 15 de julio y 15 de diciembre. El Reglamento establece que para este tema se debe tener como referencia el primer 15 de junio o en del noviembre. Para determinar el ingreso principal, el trabajador debe haber trabajado 3 de los 6 que abarca el semestre.

Tiempo de servicios computable

El tiempo de servicios computados para reclamar el derecho de gratificaciones viene a ser por labor efectiva desarrollada por el trabajador; sin embargo, la norma señala que también existe la posibilidad de tomar en consideración: a) El descanso por ejercer el derecho de vacaciones, b) La licencia con el goce de remuneraciones. c) El descanso que es otorgo al trabajador con motivo de la Seguridad Social, que da lugar al pago de subsidios. d) El descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado 60 con subsidios de la Seguridad Social. e) Los que regula la norma.

Tipos de Gratificaciones Legales

Proporcional: El proporcional es aquello que percibirá el trabajador respecto de los meses efectivamente trabajado, para ello el empleado tuvo que haber laborado como mínimo el periodo de 30 días o lo que equivale e un mes dentro de los seis meses que corresponde. (Art.7)

Trunca al cese: (Vilela, 2019) señala que corresponde otorgar cuando un trabajador deja de laborar en una empresa, sin tener en consideración el motivo por el cual se extinguió la relación laboral; sea por renuncia, mutuo disenso, despido, etc.). Se exige como requisito que el trabajador haya laborado por lo menos un mes dentro de esos seis meses a computar (p.60).

Habiendo desarrollado el tema de las gratificaciones de forma general es necesario saber que, en el estado de emergencia, si bien es cierto, no se expidió un dispositivo legal sobre las



gratificaciones, sin embargo, se han variado algunos supuestos, como es el caso de los trabajadores que se encontraban en la licencia sin goce de haber (suspensión perfecta).

El empleado que cuente con una licencia sin percibir una retribución económica al 15 de julio, no puede gozar del beneficio, debido a que no se encuentra laborando en el momento en que le correspondería percibir el beneficio (Art.6).

Con relación a los trabajadores que estén sujetos al trabajo remoto o teletrabajo, se le abona dicho beneficio, y en casos que hubiera la reducción de la remuneración, este monto será utilizado para el cálculo.

Sin embargo, uno de los alcances que dio el (Decreto Supremo N° 011-2020- TR, 2020) es una facilidad del adelanto de las gratificaciones (Art.15).

2.3.3.3. Compensación de Tiempo de Servicios- CTS

2.3.3.3. 1. Base legal

La compensación por tiempo por servicios está regulada en nuestro país por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, que fue aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (LCTS), promulgado el 27 de febrero de 1997.

El reglamento de la LCTS, fue aprobado mediante el D. S. N° 004-97-TR, promulgado el 11 de abril de 1997.

2.3.3.3.2. Que es la Compensación por Tiempo de Servicios.

La CTS es uno de los beneficios que percibe un trabajador que nació en primer orden en nuestra legislación. La CTS se ejerce cuando un trabajador ya no tiene un vínculo laboral con su empleador; es decir, por causas diversas la relación que mantenía con su empleador cesa, sea por decisión voluntaria, por decisión de un tercero o por una decisión del propio empleador; por tal motivo y con la finalidad de sostener al trabajador económicamente mientras se encuentre sin



empleo.

Este derecho recibe diferentes denominaciones, tal como refiere (Deveali, 1987): En el país donde nació que es Italia, se la llama "Indemnización de Antigüedad". En el país de Argentina, a través de las leyes Nos. 11729 y 17391 se le denomina "Indemnización por Despido o Antigüedad". En Chile, el Código de Trabajo de 1931, le da el nombre de "Indemnización por Tiempo o Años Servidos". En México, el Código de Trabajo de 1931, la conoce como "Indemnización de Cesantía". El Código de Trabajo del Ecuador usa el nombre de "Fondo de Reserva". En Colombia se le conoce con el nombre de "Auxilio de Cesantía". En Venezuela "Indemnización por Antigüedad". En Bolivia se le conoce como "Indemnización por Tiempo de Servicios". Otras legislaciones latinoamericanas emplean los títulos de "Indemnización por Tiempo Servido", "Indemnización por Antigüedad en el Trabajo"(p.156)

Conforme señala (Ramírez de Piérola, 2013):

En nuestro país se le denomina muchas veces como una indemnización o CTS. Así. las leyes 4916, 6871, 10239, 13842, 23707, Decretos Leyes 14218, 21116 y 21396, así como el Artículo 44o. de la Constitución Política, emplean la palabra "Compensación": en tanto que las leyes 8439, 9463, 12015, Decretos Leyes 22653 y 22658, así como los Decretos Supremos de 12 de mayo de 1950 y de 26 de mayo de 1962 usan el término "Indemnización"(p.8)

Tanto en la doctrina como en la jurisprudencia es utilizada como compensación y con el termino de indemnización de forma variada. La compensación implica compensar algo, en el caso del derecho sería una modalidad de pago. La indemnización por su parte se la entiende como la reparación de algo que se ha causado daño.

La LCTS señala que la compensación tiene la característica de ser considerada como una previsión de las eventualidades que puedan surgir a consecuencia de la extinción del vínculo



laboral (D.S. N° 001-97-TR, 1997)

En ese sentido, como señala (Toyama J., 2011) la Casación N° 963-98-Cusco, expedida por la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema señaló que este derecho viene a ser un beneficio de carácter eminentemente económico a favor del empleado (p.246).

De ambas regulaciones, se puede afirmar que la CTS por su naturaleza jurídica:

- Es un beneficio de carácter económico para el trabajador.
- Nace ante la contingencia que origina el cese del trabajo.

Constituye pues una suma dineraria que el trabajador puede retirar ante las Contingencias de empleo que se presentan a consecuencia de la pérdida de los ingresos.

En palabras de (Montoya, 2018), la CTS es un beneficio que constituye para el trabajador un “ahorro forzoso” (p.2), que le permite al trabajador por asumir las contingencias que se le puedan presentar como efecto de la extinción del vínculo laboral, también le sirve para resguardar las insuficiencias personales y las de su linaje mientras vuelva a tener un trabajo.

En concordancia con lo anterior (como se citó en (Montoya, 2018)) la Casación N° N° 123-2014- Lima, de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte

Suprema establece la condición de previsión de este derecho en los siguientes trminos: “la CTS (...) se conforma como una suerte de tesoro ineludible que permite poder solventar las contingencias frente a la ausencia de un empleo”.

2.3.3.3.4. Naturaleza de la Compensación por Tiempo de Servicios.

(Ramírez de Piérola, 2013) establece la existencia de diferentes teorías sobre el derecho que venimos estudiando, y son las que siguen a continuación:

1. La primera es la que refiere que este derecho viene a ser un salario diferido. Para esta



- teoría, la CTS es una remuneración que se le viene descontando al trabajador durante la vigencia de su relación laboral, y se procede a devolver cuando el trabajador ya no mantiene vigente su relación de trabajo. Sobre esta teoría (Krotoschin, 1998) afirma que el cálculo del derecho de la CTS se da por años en razón al desgaste que ha sufrido el trabajador en el desempeño de las labores prestadas a su empleador.
2. Quienes están en desacuerdo con esta teoría señalan que, al tener el carácter de remuneración debe ser de beneficio para el empleado sin tomar en cuenta la forma o modalidad por la cual se ha dado la extinción de la relación laboral. Por otro lado, se señala que al tratarse de un contrato en el que están presentes dos partes, ambas se benefician de algo que entregan dentro de una relación; por lo que, no es razonable un monto adicional que se le otorga al empleado por el surgimiento de una eventualidad. Por otro lado también se afirma que si se señala que es un salario diferido entonces también debería considerarse para efectos tributarios.
 3. Por otro lado, esta la Teoría que sostiene que es un premio a la fidelidad, colaboración y antigüedad en el trabajo. Se establece que viene a ser una retribución por tiempo de servicios prestados para su empleador. En esta postura se la vendría a entender como aquella que se otorga sin tomar en consideración el desempeño dentro del trabajo.
 4. Teoría que está relacionada con la de fidelidad, ya que se otorga la compensación al
 5. trabajador para hacerle parte integrante de los beneficios económicos que tiene la empresa. Se objeta al señalarse que la remuneración que percibe el trabajador es por su trabajo desempeñado por lo que no necesita que el empleador le otorga otro monto adicional al que ya pactaron al suscribir un contrato.
 6. Esta teoría establece que la compensación que se le otorga al trabajador es a



consecuencia del perjuicio causado al extinguirse la relación laboral de forma imprevista después de haber prestado sus servicios por muchos años a una empresa. La objeción surge con la fundamentación de que un solo monto de dinero otorgado al trabajador no compensará en ningún modo la retribución mensual que percibía el trabajador de forma mensual cuando laboraba.

7. Esta Teoría tiene su argumento en el hecho de que el trabajador será indemnizado por como una previsión y asistencia social, por haberse extinguido su relación laboral. Esta teoría es criticada por la confusión que tiene con una indemnización por falta de aviso de su empleador.
8. Teoría que se sustenta en el abuso que comete un empleador con su personal al despedirlos sin que exista causa justa. En ese sentido constituye un freno al accionar del patrono para con sus empleados.
9. Teoría que tiene su argumento de justicia social al tomar en cuenta que se le indemnización a un empleado por todo el desprendimiento que tuvo en la prestación de sus servicios. Para el autor a quien estudiamos en este apartado, es la teoría que se asemeja más a la noción de la compensación por tiempo de servicios; ello debido a que la remuneración que percibe un trabajador corresponde únicamente por la prestación de servicios en la empresa; mas no viene a ser la retribución por el tiempo irrogado en el trabajo, el esfuerzo emanado y el sacrificio que implica para el trabajador dedicar su tiempo para prestar un servicio para cuenta ajena.

Habiendo desarrollado las teorías de la CTS, es importante señalar que en nuestro país no se tiene claro cuál de ellas fue de inspiración para el derecho del trabajo, ello se evidencia tanto en la doctrina como en la jurisprudencia. Sin embargo, se puede conocer cuál de ellas es



aplicada de forma predominante y es el caso de la teoría de la reparación y el de previsión social; en ese sentido la última de las teorías es la que tiene como fundamento jurídico en nuestro ordenamiento jurídico laboral.,

2.3.3.3. 5. Requisitos para percibir las Compensación por Tiempo de Servicios.

Poseen derecho a percibir la CTS, los que ejercen su mano de obra y están en el régimen laboral de la actividad privada y que tengan como mínimo un mes (30 días naturales) prestando servicios a un mismo empleador; debiendo cumplir como mínimo la jornada de cuatro (4) horas diarias o veinte (20) horas a la semana (Decreto Supremo N° 001-97-TR, 1997, Art.4).

Para tal caso, se considera cumplido este requisito, cuando según señala (Montoya, 2018):

- La jornada semanal del trabajador, que puede ser de lunes a viernes o de lunes a sábado, dividida entre dicho número de días, según corresponda; debe tener como resultado el mínimo de horas exigido que son de cuatro 4 horas diarias.
- Si la jornada semanal es menos de 5 días, se cumple lo que exige la norma, cuando el trabajador presta sus servicios en un mínimo, veinte 20 horas a la semana.

2.3.3.3.6. Forma del cómputo del beneficio de la CTS

El (D.S. N° 001-97-TR, 1997) establece que el derecho en mención se calcula de forma semestral al 30 de abril y al 31 de octubre de cada año. En dichas fechas, se saca los meses y los días que acumula un empleado, siendo que se va descontando los días de inasistencia no computables. (Art.21)

En cuanto al tiempo de servicios para la CTS, la norma regula en el sentido señala, que son calculables los días donde se desarrolla una labor efectiva. En ese sentido, aquellos días donde el trabajador no realiza un trabajo son consideradas como inasistencias, ello así cuando el trabajador no las justifica, y aquellos días no calculables, se deducen del tiempo de prestación de los servicios



como un treintavo por cada uno de estos días. (Art.8)

En este último aspecto, es importante hacer referencia a lo regulado por los decretos expedidos a consecuencia de la Emergencia Sanitaria en nuestro País, el (D.U. N° 038-2020, 2020) establece la forma del depósito, como es el caso del empleador puede prorrogar el depósito del derecho en mención del mes de mayo de 2020, inclusive el mes de noviembre del año en curso, con excepción de los siguientes casos:

- a) La retribución bruta que perciba el trabajador sea hasta a S/ 2,400.00.
- b) Los empleados están sujetos a la SPL” (Art.11).

Para efectos de determinar remuneración bruta mensual para los peculios de CTS, de acuerdo con el D. U. N° 038-2020, 2020, se toma en cuenta la última retribución económica que percibió el empleado anteriormente a l momento que haya sido objeto de SPL. Para el asunto de empleados que reciban una contraprestación económica principal imprecisa, el cálculo es en función a las comisiones, destajo en los últimos 6 meses antes de que sea objeto de SPL. (D.S. N° 011-2020- TR, 2020, numeral 1 del Art.13).

2.3.3.4. Vacaciones

Según (Suarez, 2018) el derecho del descanso vacacional “es el que recibe el empleado en un periodo de (30) días calendario para poder tomarse un descanso físico por cada año de forma completa del trabajo que vino desempeñando para su empleador con la retribución económica correspondiente” (p.452). El mismo autor (como se citó en (Suarez, 2018)) señala que “el termino vacaciones proviene del latín “vacare2 que significa cesar. Por lo que viene a ser la interrupción de los servicios que presta el empleado y que viene a estar protegida por la norma por lo que se le otorga al empleado una retribución económica como si prestará sus servicios a favor de su empleador” (p.657).



La doctrina otorga muchas definiciones sobre el derecho de vacaciones, a continuación, las describimos:

Según refiere De Diego (2008) señala:

El derecho de las vacaciones es el descanso que se le otorga al empleado por el periodo anual que vino desempeñando funciones. La finalidad del ejercicio de las vacaciones es el de proteger la integridad psicofísica del empleado, relacionado a la salud de la masa productiva, otorgándole la posibilidad de recuperar fuerza de trabajo. (p.289)

(De Diego, 2008) señala: “Las vacaciones implican el descanso a favor del empleado y es otorgado de forma anual y que viene a ser retribuido económicamente como si se tratará de una prestación de servicios cotidiana.” (p.414)

En ese entender, el descanso vacacional es la SPL donde el empleado no trabaja para su empleador por un periodo de 30 días, manteniendo vigente la relación laboral por lo que la empresa debe retribuir económicamente al empleado. El derecho del descanso vacacional tiene la característica de ser reparador, es decir que el empleado mediante el ejercicio de este derecho recobra las energías perdidas durante la prestación de servicios, recupera la fuerza física perdida.

2.3.3.4.1. Naturaleza jurídica

Conforme se señala en (D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad laboral., 1997), las vacaciones suponen un derecho que tiene el empleado de percibir una retribución económica sin que existe una prestación de servicios a cambio. Las vacaciones esta regulado como una forma de suspensión.

Al respecto Ruprecht (como se citó en (Suarez, 2018)) formulo tres hipótesis o teorías a la naturaleza jurídica:

Es un premio al empleado: Ya que surge como un acto de liberalidad por parte del



empleador, que recae sobre un trabajador que hay demostrado eficiencia en su trabajo. Sin embargo, al respecto señala Ruprecht (1981) las vacaciones se conceden sean sin tomar en cuenta la cualidad de desempeño del empleado.

- Tiene la característica de salarial, es decir al ejercer el trabajador de las vacaciones, el empleador está en la obligación de remunerarlo.
- Carácter asistencial: Radica en la asistencia que da al trabajador.

La doctrina señala que “las vacaciones se han convertido en una concesión otorgada a favor del empleado por el periodo de 12 meses prestados a favor de su empleador. Constituye un premio que le beneficia al trabajador (Ruprecht 1981. p. 604)

- Para que el trabajador pueda ejercer el derecho de vacaciones debe cumplir con los siguientes requisitos:
- Trabajar una jornada mínima de 04 horas diarias.
- Trabajar una jornada ordinaria de 06 días a la semana, con una labor efectiva de 260 días dentro del año.
- Si se trabaja una jornada ordinaria de 05 días a la semana, debe haber realizado una labor efectiva de 210 días en el año.
- Si la jornada ordinaria es de 04 o 03 días a la semana, o si el centro de trabajo ha sufrido paralizaciones temporales autorizadas por el Ministerio de Trabajo y en caso de inasistencias estas deben estar justificadas, no haya sido mayor a 10 en el periodo de un año.
- En este panorama, se debe entender como un día efectivo de labores, los siguientes:
- Aquellos días donde el trabajador laboró como mínimo 04 horas.



- El trabajo desarrollado en un día de descanso remunerado, sin tomar en consideración las horas laboradas.
- Cuando el trabajador realiza una labor en sobretiempo, debiendo hacer un mínimo de 04 horas diarias.
- La inasistencia del trabajador con motivo de haber adquirido una enfermedad profesional, un accidente originado en el trabajo o por haber adquirido una enfermedad común; únicamente los 60 primeros días.
- Para una trabajadora que tiene la condición de mamá, su descanso antes y después de dar a luz.
- Los permisos y licencias sindicales.
- Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio colectivo o decisión del empleador.
- El periodo vacacional correspondiente al año anterior.

2.3.3.4.2. Protección de las vacaciones

La protección de las vacaciones es importante para el progreso del trabajador y para su buen desempeño. Conforme señala (Suarez, 2018) se fundamenta en el hecho de que el trabajador a fin de devolver las energías consumidas en el trabajo, requiere de un periodo de descanso, lo cual no se consigue completamente con el descanso semanal” (p. 659).

Las vacaciones anuales en la práctica es un ejercicio que se está perdiendo, ya que se suele estilar, no ejercer ese derecho para tomarse un descanso, sino percibir por ello una contraprestación económica.

2.3.3.4.3. Descanso Remunerado.



Es el derecho que tiene un empleador de poder ejercer sus vacaciones y que esta debe ser retribuida económicamente. (Decreto Legislativo N° 713, 1991)

Los descansos en los que el empleado percibe una retribución económica es una suspensión imperfecta de labores; ya que no existe el desempeño del trabajo por parte del empleado y el empleador debe remunerar en igual forma. El descanso remunerado es un derecho de carácter prioritario al igual que la jornada laboral y a la remuneración.

Se establece como la oportunidad de otorgar el descanso semanal de predilección es el día domingo, no siendo una obligación ya que puede ser otro día acordado por las partes.

2.3.3.4.4. Periodo vacacional

El periodo vacacional del trabajador es de 30 días calendario de vacaciones por cada año completo de servicios. El año de labor que se computa desde la fecha que el empleador establezca, a condición que abone la división de valores en dozavos y treintavos, según concierna. (Art. 11 del Decreto Legislativo N° 713).

Para el presente trabajo consideramos, que el derecho de vacaciones fue vulnerado con la aplicación de la SPL, a consecuencia que se suspenden las prestaciones de los servicios por parte del trabajador, por lo tanto, a pesar de que esté vigente el vínculo laboral; para el computo de vacaciones no es considerado el tiempo en el que el trabajador estuvo sujeto a una Suspensión Perfecta de Labores.

2.4. Definiciones: conceptuales y/u operacionales.

Contrato de trabajo:

La LPCL aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala al respecto: “Es toda prestación personal de servicios gratificados y subordinados, se supone que existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.



Vínculo laboral:

Según (Ayala, Víctor, 2018) es la relación que existe entre el trabajador y el empleador dentro de un contrato de trabajo a cambio de la prestación de servicios a favor del empleador y la retribución económica a favor del trabajador.

Remuneración:

Es aquello que recibe el trabajador a cambio de los servicios prestados a favor del empleador, que puede ser en dinero o en especie; a condición de que sea de su libre disposición.

Prestación de servicios:

El (D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad laboral., 1997) con relación a la prestación de servicios del empleado señala: La prestación de servicios son ejercidos de forma personal y directa como persona natural, ello hace que tenga el carácter de laboral. (Art.5)

Suspensión Perfecta de Labores:

La SPL se da cuando cesan la prestación de servicios y la retribución económica a favor del trabajador (Torres, M., 2017). En este tipo de suspensión está vigente el vínculo laboral.

Suspensión imperfecta de labores:

El trabajador cesa la prestación de sus servicios para el empleador, sin embargo, el empleador está en la obligación de retribuirlo económicamente. (Torres, M., 2017)

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis principal.

- La aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye significativamente en la vulneración de los derechos Sociolaborales de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020.

2.5.2. Hipótesis secundarias.



- La aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye significativamente en la afectación económica de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020.
- La aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye significativamente en la vulneración del derecho fundamental al trabajo de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020.
- El cumplimiento de los dispositivos legales que regulan la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye significativamente en la vulneración de los derechos socio laboral de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020.

2.5.3. Categorías de estudio y subcategorías.

Tabla N° 02

Categorías de estudio

Categorías de estudio	Subcategorías
Categoría I	Orígenes de la pandemia a causa del Covid-19.
Pandemia a causa del Covid-19	Efectos prácticos y jurídicos de la pandemia a causa del Covid-19
Categoría II	Cese en la prestación de servicios.
Suspensión Perfecta de Labores	Cese en el pago de remuneraciones. Vigencia del vínculo laboral



Categoría III

Derechos Sociolaborales

Pensiones
Gratificaciones.
CTS
vacaciones

Nota: Elaboración propia



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño de investigación

Es de un diseño no experimental, que “se realiza sin maniobrar adrede las categorías y se observan los hechos de la misma forma como se presentan en la realidad, para que con posterioridad puedan ser estudiados” (Hernández & Baptista, 2010, pág. 149); limitándose las investigadoras, al registro descriptivo explicativo de las categorías y sub categoría de estudio.

3.1.1. Tipo de investigación

Documental porque “mediante el presente estudio se buscó ampliar y profundizar los conceptos del problema planteado en base a fuentes documentales” (Carrasco, 2005, pág. 43).

3.1.2. Nivel de investigación.

Es de carácter descriptivo-explicativo. Descriptivo, ya que se realizó un estudio de cada una de las categorías de estudio. Explicativo, porque se dará cuenta de las entrevistas y análisis de las Resoluciones expedidas por el MTPE.

3.1.3. Enfoque

El enfoque fue de carácter cualitativo, debido a que el tratamiento de la información como son las entrevistas semiestructuradas y las Resoluciones se realizó mediante el análisis hermenéutico. Tiene como objetivo compatibilizar desde una perspectiva teórica la suspensión perfecta con la vulneración de derechos sociolaborales, que no implica una verificación mediante mediciones estadísticas probabilísticas.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población.



La población estuvo comprendida por los trabajadores sujetos a SPL y por abogados especialistas en derecho laboral del distrito del Cusco.

3.2.2. Muestra.

La muestra la integraron diecinueve trabajadores sujetos a suspensión perfecta de labores del sector turismo y seis abogados especialistas en derecho laboral que desarrollan sus actividades en el distrito del Cusco.

3.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas para la recolección de datos

Se utilizará la revisión documentaria como técnica para la recolección de datos. Asimismo, se utilizó la entrevista semiestructurada como técnica de recolección de datos, pues se diseñarán preguntas orientadas a la recolección de información buscando conocer más acerca del tema de la presente investigación, siguiendo un patrón organizado donde la entrevistada tiene una relativa libertad para contestarla.

3.3.2. Descripción de los instrumentos

El guía de entrevista semiestructurada permitió la obtención de información de las personas que fueron entrevistadas, que fueron 6 abogados y diecinueve trabajadores sujetos a SPL; permitiendo lograr los objetivos y demostrar la hipótesis del presente trabajo y la guía para la recolección de información a través del estudio de los expedientes. De igual manera, las fichas fueron los instrumentos óptimos para la obtención de datos.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de Resoluciones de Suspensión Perfecta de Labores.

Con la finalidad de demostrar cómo influye la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia para la vulneración de los derechos Sociolaborales de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020, se realizó un análisis de siete Resoluciones expedidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y se llevaron a cabo seis entrevistas a los especialistas en derecho laboral y a diecinueve trabajadores sujetos a suspensión perfecta de labores.

4.1.1. Resolución de fecha 21 de agosto del 2020.

4.1.1. Antecedentes

Expediente: Expediente N° 1409-2020-GR CUSCO/DRTPE–DPSCL-SDILSST

Empresa: AGENCIA DE VIAJES INCARI TRAVEL S.A.C

Actividad económica de la Empresa: Agencias de viajes y guías de turismo.

Causal de suspensión: Afectación económica.

En la Tabla N°03 se puntualizan los argumentos de la Empresa para solicitar la SPL y la decisión del Ministerios de Trabajo y su argumentación:



Tabla N° 03

Decisión y argumentos del empleador y el MTPE- AGENCIA DE VIAJES INCARI TRAVEL S.A.C

Empresa		Ministerio de trabajo	
Causal	Fundamentación	Decisión	Fundamentación
Afectación económica.	Manifestó la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber.	Aprobar la suspensión perfecta	Se advierte que el inspeccionado presento información de su PDT 621 IGV - Renta Mensual determinándose que su registro de ventas del mes previo a la adopción de la medida es igual a cero, y el PDT 601 – Planilla Electrónica (PLAME); evidenciándose la afectación económica, verificándose que las ventas del mes previo a la adopción de la medida es igual a cero

Nota: Elaboración Propia

4.1.1.2. Análisis del caso materia de suspensión.

EL Ministerio de trabajo **APROBÓ** la SPL, sin embargo, del contenido de la Resolución podemos rescatar algunas consideraciones que se detallan en la Tabla N° 04:



Tabla 04

Análisis del caso materia de suspensión- AGENCIA DE VIAJES INCARI TRAVEL S.A.C

Argumentos del Observación Empleado	del Observación
Afectación económica.	Del Informe Inspectivo se verifica que, el empleador tiene en la nómina de trabajadores a un número de tres, de los cuales solo uno se encuentra afectado con la adopción de la SPL estableciéndose una paralización parcial, no haciendo mención en el contenido de la Resolución respecto de los dos trabajadores.

Nota: Elaboración Propia

Conforme se detalla de la Tabla N° 03, consideramos que la afectación económica del empleador deviene en una paralización de labores. Por lo tanto, no es racional a nuestro modo de ver que la empresa, de sus tres trabajadores con los que cuenta, suspenda solo a uno. La Resolución no menciona si se optó por otra medida menos perjudicial para ambos trabajadores.

Por la actividad económica y al no tratarse de servicio esencial, en el mes de mayo cuando se solicitó la SPL; la empresa entendemos no venía prestando sus servicios. Por lo tanto, suspender solo a uno de sus trabajadores es un acto de vulneración del derecho al trabajo.

4.1.2. Resolución de fecha 18 de noviembre del 2020.

4.1.2.1. Antecedentes

Actividad económica de la Empresa: Agencias de viajes y guías de turismo.

Causal de suspensión: Afectación económica.

En la Tabla N°05 se individualizan los argumentos de la Empresa para solicitar la SPL y la decisión del Ministerios de Trabajo y su argumentación:



Tabla 05

Decisión y argumentos del empleador y el MTPE- Agencias de viajes y guías de turismo

Empresa		Ministerio de trabajo	
Causal	Fundamentación	Decisión	Fundamentación
Afectación económica.	Manifestó la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto, y la licencia con goce de haber, por su afectación económica.	Aprobar la suspensión perfecta	Su importe de ventas a partir de julio del 2020 figura un mínimo de S/345 de ingresos netos, pero dicha cantidad no es por ventas sino que se trata de un interés de un préstamo que se hizo al gerente general de la empresa.

Nota: Elaboración Propia

4.1.2.2. Análisis del caso materia de suspensión.

EL Ministerio de trabajo **APROBÓ** la solicitud de SPL, que fue solicitada para el mes de octubre a enero del 2021, en la Tabla N° 06 se hace mención algunos alcances con relación a la decisión del Ministerio de Trabajo:



Tabla N° 06

Observación del caso materia de suspensión- Agencias de viajes y guías de turismo

Argumentos del Empleador	Observación
Afectación económica.	De la resolución se verifica que la solicitud para suspensión es para ser aplicada desde el mes de octubre del 2020 a enero del 2021, sin embargo, se acreditó una afectación económica del mes de julio del 2020. No siendo ello concordante con lo requerido por la norma como es “la verificación de las ventas del mes previo a la adopción de la medida”. Consideramos que no se evidenció la afectación económica.

Nota: Elaboración Propia

Consideramos que la Autoridad de Trabajo no debió otorgar la SPL, debido a que la empresa no demostró la afectación económica; sumado a ello, el empleador no levanto las observaciones hechas por SUNAFIL, cuya documentación estuvo referida a:

Nivel de afectación económica alegado por la empresa.

- Respecto a si a la medida de suspensión perfecta aplicada afecta o no derechos fundamentales de los trabajadores o comprende a personal diagnosticado con COVID-19.
- Documentación respecto a si el empleador se acogió al subsidio para el pago de la planilla regulado en el Decreto de Urgencia 033-2020.

Es de advertir que, en los tres casos, el empleador remitió información por correo, pero imposibles de visualizar y descargar, y al requerirse su subsanación, el empleador no cumplió con ello. Contando sólo con información de la afectación económica en el expediente.



4.1.3. Resolución de fecha 30 de setiembre del 2020.

4.1.3.1. Antecedente

Expediente: Expediente N° 787-2020-GR CUSCO/DRTPE–DPSCL–SDILSST

Empresa: AMARUMAYO E.I.R.L.

Actividad económica de la Empresa: Agencias de viajes y guías de turismo.

Causal de suspensión: Afectación económica.

La Tabla N°07 desarrolla los argumentos de la Empresa AMARUMAYO E.I.R.L., para solicitar la SPL y la decisión del Ministerios de Trabajo y su argumentación:

Tabla 07

Decisión y argumentos del empleador y MTPE- AMARUMAYO E.I.R.L.,

Empresa		Ministerio de trabajo	
Causal	Fundamentación	Decisión	Fundamentación
Afectación económica.	Manifestó la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto y la licencia con goce de haber por su afectación económica.	Aprobar la suspensión perfecta	Se advierte que el inspeccionado recurrente presento información de su PDT 621 IGV - Renta Mensual determinándose que su registro de ventas de los meses previos a la adopción de la medida es igual a cero.

Nota: Elaboración Propia

4.1.3.2. Análisis del caso materia de suspensión.

EL Ministerio de trabajo **APROBÓ** la solicitud de SPL, que, en la Tabla N° 08 se hace mención algunos alcances con relación a la decisión del Ministerio de Trabajo:

Tabla 08



Análisis del caso materia de suspensión- AMARUMAYO E.I.R.L.

Argumentos del Empleador	Análisis
Afectación económica.	Del contenido de la Resolución, se tiene que la empresa acreditó la afectación económica.

Nota: Elaboración Propia

4.1.4. Resolución de fecha 24 de julio del 2020.

4.1.4.1. Antecedentes

- **Expediente:** Expediente N° 1171-2020-GR CUSCO/DRTPE–DPSCL-SDILSST.
- **Empresa:** ÁNGELES GASTRONOMÍA Y SERVICIOS INTEGRALES E.I.R.L
- **Actividad económica de la Empresa:** Restaurantes.
- **Causal de suspensión:** Naturaleza de las actividades.

La Tabla N°09 se encuentran los argumentos de la Empresa para solicitar la SPL y la decisión del Ministerios de Trabajo y su argumentación:



Tabla 09

Decisión y argumentos del empleador y el MTPE- ÁNGELES GASTRONOMÍA Y SERVICIOS INTEGRALES E.I.R.L

Empresa		Ministerio de trabajo	
Causal	Fundamentación	Decisión	Fundamentación
Naturaleza de las actividades.	Manifestó la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto y la licencia con goce de haber por la naturaleza de sus actividades.	Aprobar la SPL	Conforme a lo señalado en el numeral 3.1.1 del artículo 3 del D.S. N° 011-2020- TR, la falta en la posibilidad de aplicar trabajo remoto por la naturaleza de las actividades se presenta cuando por el carácter de tales actividades hace imposible su aplicación. Y en el presente caso las funciones desarrolladas por los trabajadores comprendidos en la medida son en el centro de trabajo, no siendo posible la implementación del trabajo remoto para este supuesto.

Nota: Elaboración Propia

4.1.4.2. Análisis del caso materia de suspensión.

EL Ministerio de trabajo **APROBÓ** la solicitud de SPL, que fue solicitada por siete trabajadores desde el mes de junio hasta septiembre del 2020; en la Tabla N° 10 detallamos la observación a la decisión de la Autoridad de Trabajo.



Tabla 10

Análisis del caso materia de suspensión- Ángeles Gastronomía y servicios Integrales

Argumentos del Empleador	Análisis
Naturaleza de las actividades	El Ministerio de Trabajo considera que la actividad desarrollada por el empleador es una actividad económica no esencial o no permitida durante el estado de emergencia; cuando el rubro de restaurantes estuvo considerado dentro de las actividades reanudadas para el mes de mayo, aprobado mediante (D. S. N° 080-2020, 2020).

Nota: Elaboración Propia

Dentro de las actividades que se reanudaron en el periodo de la pandemia, en la Fase 1, se encuentra en el rubro de servicios y turismo, los restaurantes y afines; en ese sentido consideramos que se le debió exigir al empleador acreditar que efectivamente no venía desarrollando actividad.

4.1.5. Resolución de fecha 05 de octubre del 2020.

4.1.5.1. Antecedentes

- **Expediente:** N° 1254-2020-GR CUSCO/DRTPE–DPSCL-SDILSST
- **Empresa:** EXPORT TOUR E.I.R.L.
- **Actividad económica de la Empresa:** Transporte
- **Causal de suspensión:** Naturaleza de las actividades y afectación económica En la Tabla N°11 se puede encontrar los argumentos de la Empresa para solicitar la
- SPL y la decisión del Ministerios de Trabajo y su argumentación:



Tabla 11

Decisión y argumentos del empleador y la Autoridad Administrativa de Trabajo- EXPORT

TOUR E.I.R.L.

Causal	Empresa		Ministerio de trabajo
	Fundamentación	Decisión	Fundamentación
Naturaleza de las actividades y afectación económica.	Manifestó la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto y la licencia con goce de haber por la naturaleza de sus actividades y afectación económica.	Aprobar la suspensión perfecta	Por la naturaleza de la actividad, por el carácter de las actividades se hace imposible su desarrollo. En el presente caso las funciones desarrolladas por los trabajadores incurros en la suspensión perfecta requieren su presencia en las instalaciones de la empresa. Y por la afectación económica, se advierte que el inspeccionado presento su Renta Mensual determinándose que su registro de ventas del mes previo a la adopción de la medida es igual a cero.

Nota: Elaboración Propia

4.1.4.2. Análisis del caso materia de suspensión.

EL Ministerio de trabajo **APROBÓ** la solicitud de SPL de seis trabajadores que fue solicitada para el mes de octubre a enero del 2021, en la Tabla N° 12 se hace mención algunos



alcances con relación a la decisión del Ministerio de Trabajo:

Tabla 12

Análisis del caso materia de suspensión- EXPORT TOUR E.I.R.L.

Argumentos del Empleador	Análisis
Naturaleza de las actividades y afectación económica.	Consideramos que la Autoridad de trabajo conforme se muestra de la Resolución, por la naturaleza de las actividades y afectación de actividades, adopto una medida acreditando lo solicitado por el empleador.

Nota: Elaboración Propia

4.1.6. Resolución Directoral N° 218-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL

4.1.6.1. Antecedentes

- **Empresa:** CUSCO MAGIC ADVENTURES TOURS S.C.R.L
- **Actividad económica de la Empresa:** Agencias de viajes y guías de turismo
- **Causal de suspensión:** Naturaleza de las actividades.

La Tabla N°13 describe los argumentos de la Empresa para solicitar la SPL y la decisión del Ministerios de Trabajo y su argumentación:



Tabla N° 13

Decisión y argumentos del empleador y el MTPE- CUSCO MAGIC ADVENTURES TOURS

Empresa		Ministerio de trabajo	
Causal	Fundamentación	Decisión	Fundamentación
Naturaleza de las actividades.	Manifestó la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de las actividades.	Desaprobar la suspensión perfecta	Debido a que la empresa consideró que no es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber en aplicación a causas objetivas vinculadas a la prestación.

Nota: Elaboración Propia

4.1.6.2. Análisis del caso materia de suspensión.

EL Ministerio de trabajo **DESAPROBÓ** el requerimiento de SPL de tres empleados, al considerar que el empleador no adopto medidas previas para evitar acogerse al procedimiento excepcional de SPL. Sin embargo, dicha decisión fue apelada por el empleador, y el Ministerio de Trabajo resuelve **APROBANDO** el pedido de suspensión de tres trabajadores, mediante Resolución N° 186-2020-DRTPE-CUSCO-SPL, de fecha 19 de octubre del 2020.

La decisión del Ministerio de Trabajo, se sustenta en la averiguación alcanzada por el patrono en el sentido de que se adoptaron medidas previas a la SPL, como fue el otorgamiento de vacaciones, así como licencia con goce en de marzo y abril del 2020.

Respecto a este punto, consideramos que, por la demora en la resolución del procedimiento de suspensión, vienen a ser los trabajadores de la empresa, al encontrarse con una inseguridad jurídica respecto de su empleo; en el entendido de que la primer Resolución en el que se aprueba la solicitud fue en el mes de julio; y la segunda que se aprueba es en el mes de octubre.



4.1.7. Resolución Directoral N° 334-2020-GR-CUSCO-DRTPE-DPSCL.

4.1.7.1. Antecedentes

- **Empresa:** PERUVIAN SACRED & ADVERTURE S.R.L. LTDA
- **Actividad económica de la Empresa:** Agencias de Turismo
- **Causal de suspensión:** Naturaleza de las actividades.

La Tabla N°13 describe los argumentos de la Empresa para solicitar la SPL y la decisión del Ministerios de Trabajo y su argumentación:

Tabla14

Decisión y argumentos del empleador y el MTPE- PERUVIAN SACRED & ADVERTURE S.R.L. LTDA

Empresa		Ministerio de trabajo	
Causal	Fundamentación	Decisión	Fundamentación
Naturaleza de las actividades.	Manifestó que la recepción y traslado del turismo requiere de trabajo presencial.	Aprobar la suspensión perfecta	La actividad de agencias de turismo es una actividad económica no esencial o no permitida durante el estado de emergencia.

Nota: Elaboración Propia

4.1.7.2. Análisis del caso materia de suspensión.

EL Ministerio de trabajo **APROBÓ** la solicitud de SPL, que fue solicitada por cinco trabajadores; en la Tabla N° 14 detallamos la observación a la decisión de la Autoridad de Trabajo.

Tabla N° 15

Análisis del caso materia de suspensión- PERUVIAN SACRED & ADVERTURE



Argumentos del Empleador	Análisis
Naturaleza de las actividades	El empleador solicita la suspensión desde el mes de julio a setiembre, sin embargo, por la naturaleza de actividades alega no poder optar por el trabajo remoto o la licencia de goce de haber; sin embargo, nos surge la inquietud de saber que sucedió del mes de marzo a mayo con dichos trabajadores.

Nota: Elaboración Propia

Surge la inquietud de saber que sucedió desde el mes de marzo a mayo con dichos trabajadores, cual fue la medida adoptada por el empleador.

4.2. Análisis de las entrevistas

Con el fin de acreditar la hipótesis planteada en el sentido de que, la SPL en época de pandemia influye significativamente en los derechos socio laborales de los trabajadores, se ha realizado dos tipos de entrevistas, a seis abogados que laboran en la ciudad de Cusco, y a diecinueve trabajadores que han sido objeto de SPL.

Los resultados, son los que se muestra a continuación:

A los abogados:

Ante la pregunta ¿Considera Ud. que la aplicación de la SPL en época de pandemia vulnera los derechos de pensiones, gratificaciones, vacaciones y CTS de los trabajadores en la Ciudad del Cusco -2020?, ¿Por qué?

- Cinco abogados respondieron que sí, ya que al no existir remuneración no es posible realizar el cómputo de los beneficios del trabajador. Sumado a ello, que el ingreso



remunerativo de cada trabajador se ve suspendido, alterando el normal desarrollo social, familiar, educativo y progresivo en la familia y todas las personas que dependían económicamente de esa remuneración.

- Una abogada considero que se vulneró el derecho de las vacaciones, ya que hay empleadores que obligaron a sus trabajadores a adelantar vacaciones.

Ante la pregunta: ¿Considera Ud. que el trabajador sujeto a la SPL en época de pandemia tiene algún tipo de afectación económica? ¿Cuáles?

- La totalidad de los abogados consideraron que, si hubo afectación económica, y que el principal efecto de la SPL viene a ser el cese de la remuneración de los trabajadores. Siendo la remuneración el único ingreso que tenían los trabajadores sujetos a suspensión como sustento para su familia.

Ante la pregunta: ¿Considera Ud. que el D.U. N° 038-2020 que creó el procedimiento de la SPL en época de pandemia, cumple con su finalidad para la cual fue expedida, como es el de preservar el empleo? ¿Por qué?

- Cinco de los abogados señalaron que sí, porque gracias a la suspensión perfecta se ha cubierto el seguro social de salud, que el estado se hizo cargo de pagar la subvención de salud menos de 20 personas.
- Una abogada considero que se cumple en parte, ya que existe la utilización de la SPL como instrumento legal de despidos al concluir el periodo de su suspensión, extinguen su vínculo laboral.

Ante la pregunta: ¿Considera Ud. que existe simulación con respecto a la causal de afectación económica por parte de empresas que solicitan la SPL? ¿Por qué?

- Dos de los abogados consideraron que no existe simulación por parte de las



empresas para solicitar una SPL, ya que existe documentos para acreditar la afectación económica, por ejemplo.

- Cuatro abogados consideran que, sí existe, ya que, en nuestro país, prima la informalidad tributaria y laboral, en ese sentido se podría suponer que la empresa pueda seguir prestando servicios y estos no son declarados, dando como ingresos netos la suma de cero, simulando una supuesta la afectación económica.

Ante la pregunta: ¿Considera Ud. que es correcto que las empresas que se han beneficiado con el Programa Reactiva pueden aplicar la SPL? ¿Por qué?

- La totalidad de los abogados dijeron que no, porque el programa reactiva la finalidad que tenía fue para que la empresa pueda subsistir y al momento de tener el crédito de reactiva, se encontraba en la posibilidad de contar con personal y pagar las deudas que tenía con terceros.

Ante la pregunta: ¿Considera Ud. que las normas que regulan la SPL en época de pandemia generan inseguridad jurídica en razón a los cambios constantes que ha tenido? ¿Por qué?

- La totalidad de los abogados señalaron que, si existe inseguridad jurídica respecto a las normas que se expidieron sobre la suspensión perfecta, ello debido a los constantes cambios en cuanto a los requisitos para acceder, así como con la falta de planificación con algunos proyectos en el país, que se regulo de forma aislada. A lo largo del procedimiento de SPL hubo más de 5 cambios normativos, los mismos que dejaban en la nebulosa a los empleadores y trabajadores, pidiendo requisitos absurdos en la tramitación y prolongando de manera abusiva el plazo de suspensión perfecta, teniendo en cuenta que el cuerpo normativo solo menciona 90 días calendario como plazo máximo para la medida de suspensión



perfecta. Es necesario mencionar también, que al inicio de la tramitación en la plataforma de SPL, hubo desinformación y las reglas establecidas no eran claras, existiendo contradicción en los comunicados que emita el Ministerio de Trabajo y los protocolos de SUNAFIL.

Ante la pregunta: ¿Tiene Ud. conocimiento de alguna empresa que se está acogiendo a la SPL en época de pandemia en la Ciudad del Cusco, está contratando nuevos trabajadores para desempeñar las mismas labores de los trabajadores incluidos en la suspensión?

- Tres abogados consideran que si, que ha existido remplazo de trabajadores suspendidos. Que hay trabajadores que han sido despedidos con la apariencia de SPL, les hicieron firmar una suspensión perfecta por 6 meses y después de los 6 meses volvieron para supuestamente retomar el trabajo y se ha seguido aplazando la emergencia.
- Dos abogados señalan que no, uno de ellos tiene conocimiento que los trabajadores que no están incluidos en la medida de SPL, están haciendo las labores de los trabajadores que, si están incluidos, de este modo, se recarga a los trabajadores y claramente la empresa sigue prestando servicios, por lo tanto, por la naturaleza de las actividades y el nivel de afectación económica no deberían aplicar la medida de SPL que las empresas están pendientes de las fiscalizaciones posteriores.

A los trabajadores:

Ante la pregunta: ¿Cuál fue el medio por el que se enteró de la SPL de sus labores del que fue objeto en su centro de trabajo?

- Nueve de los trabajadores manifiestan que se enteraron de su SPL por medio de WhatsApp.



- Cuatro de ellos manifiesta que enteraron por una llamada telefónica que recibieron de su empleador.
- Dos de ellos tomaron conocimiento por medio de un correo electrónico.
- Uno de ellos manifiesta que tomo conocimiento por el gerente, que los cito a una reunión.
- Dos de los trabajadores manifiestan que se enteraron por sus compañeros.

Ante la pregunta: ¿Cuáles son las afectaciones económicas que origino la SPL del cual fue objeto? ¿Cuáles?

- La totalidad de los trabajadores manifestaron que la afectación económica directa que tuvieron fue la reducción de sus ingresos, al no percibir su remuneración.

Sin embargo, existen situaciones de cada trabajador que es crítica, a continuación, describimos alguna de ellas:

- Dos de los trabajadores del Hotel Sonesta fueron objeto de SPL a pesar de tener menores hijos con discapacidad, situación que fue de conocimiento de su empleador. Siendo ellos, el único sustento para su familia.
- Una de las trabajadoras de la Empresa Peruvian Sacred, manifiesta que ha sido objeto de SPL, a pesar que su empleador tiene conocimiento resobre situación, respecto a su menor con problemas de atención y autismo.
- Seis de los trabajadores afirman que tienen menores hijos que mantener y viven en casa alquilada, lo que implica un gasto extra.
- Una trabajadora del Hotel Sonesta, fue objeto de SPL y afirma que en el mes de setiembre nació su menor hijo. Lo que implica que estando embarazada fue objeto de esta medida.



- Una trabajadora del Hotel Sonesta, manifiesta que su empleador le pago 350 soles por 6 días de trabajo y como no fueron a trabajar el tiempo de pandemia, les están descontando, por ejemplo, la trabajadora debe 65 días y le están descontando, y a pesar de haber regresado a trabajar después de culminada su suspensión, entonces no recibe su sueldo completo.

Ante la pregunta: ¿Considera Ud. que haber sido suspendido en su centro de trabajo vulnera su derecho fundamental al trabajo? ¿Porqué?

- Todos los trabajadores manifiestan que, si consideran que se está vulnerando su derecho al trabajo, ya que tampoco cuentan con estabilidad laboral. Sin embargo, existen situaciones de cada trabajador que es crítica, a continuación, describimos alguna de ellas:
- Seis de los trabajadores del Hotel Sonesta, manifiestan que, a pesar de haber concluido su suspensión, la empresa no se comunica con ellos. Tienen conocimiento que el hotel viene funcionando, y que están contratando nuevo personal. Dos trabajadoras del Hotel Novotel, manifiestan que han contratado nuevo personal en su lugar.
- Un trabajador del Hotel Monasterio, manifiesta que estuvo sujeto a suspensión desde el mes de julio por dos meses. Sin embargo, con acuerdo y exigencia del empleador renuncio al trabajo y le liquidaron con una suma de S/1,088 por casi 8 años de servicios.
- Una trabajadora de la Empresa Peruvian SACRED, manifiesta que fue objeto de suspensión, sin haber tomado en cuenta el empleador el tiempo de servicios que llevo laborando.



Ante la pregunta: ¿Considera Ud. que el cese en la prestación de sus servicios en época de pandemia viene a ser un abuso por parte de su empleador? ¿Por qué?

- Todos los trabajadores consideran que es un abuso la aplicación de la suspensión perfecta.

Sin embargo, existen situaciones de cada trabajador que es crítica, a continuación, describimos alguna de ellas:

- Un Trabajador del Hotel Sonesta manifiesta que a pesar de haber sido objeto de SPL, no se le reconoció su derecho de vacaciones.
- Un trabajador del Hotel Monasterio, manifiesta que a pesar de que estuvo sujeto a SPL, por un periodo de dos meses; su empleador le convenció para renuncias y de esa forma no perder sus beneficios.

Ante la pregunta: ¿Cuál es su situación laboral actual, después de haber sido objeto de SPL en su centro de labores?

- Dieciocho de los empleados manifiestan que encuentran en una inestabilidad en cuanto a su empleo, dedicándose a actividades esporádicas, como la venta por catálogos, trabajos esporádicos de electricidad.
- Una de las trabajadoras a quien se le aplicó la SPL, ya retornó a su puesto de labores únicamente, porque hubo error por parte de su empleador al consignar las fechas de suspensión, y a consecuencia de ello, no recibió el bono otorgado por el estado.

4.3. Discusión de resultados

4.3.1. Discusión de resultado de las Resoluciones

De las seis Resoluciones materia de análisis, consideramos de cuatro de ellas, al haber optado por el procedimiento de SPL, están vulnerando los derechos sociolaborales de los



trabajadores, en especial el derecho fundamental al trabajo.

En la Tabla N°16 se detalla los motivos por los cuales consideramos que existe vulneración:

Tabla 16

Resoluciones que vulneran el Derecho al Trabajo

Resolución	Motivo
Resolución del 21 de agosto de 2020	Solicito la suspensión perfecta por la causal de afectación económica, por un trabajador de los tres que tiene en planilla. Sin embargo, en la Resolución no se tiene mayor alcance respecto de los dos trabajadores. Puede haberse optado por despedir a ambos trabajadores, o puede haberse optado por medidas menos dañosas, que es muy poco probable, ya que al alegarse la causal de afectación económica se entiende que la empresa no tiene para cubrir una remuneración. En ambos casos, existe vulneración al derecho al trabajo.
Resolución del 18 de noviembre del 2020	Se solicitó la SPL por afectación económica para el mes de octubre de un trabajador, sin embargo, se acreditó afectación del mes de julio del 2020, cuando la norma exige que se la venta del mes previo a la adopción de la medida sea igual a cero. Tal decisión vulnera el derecho del trabajador.
Resolución del 24 de julio del 2020	Se solicitó la suspensión perfecta por la naturaleza de las actividades (restaurantes) por siete trabajadores para el mes de junio. En el mes de mayo mediante (D. S. N° 080-2020, 2020), se reactivas algunos servicios por la época de pandemia, entre ellos se encuentre el rubro de restaurantes, por ello consideramos que el empleador debió acreditar que no desarrollo actividades desde ese periodo. No existiendo certeza, por tanto, de la paralización de sus labores.



Resolución Directoral N°
186-2020-DRTPE-SLP|

El empleador dedicado al servicio de transporte solicitó suspensión perfecta con la causal de naturaleza de las actividades para tres trabajadores, la misma que la Autoridad no aprobó por no haber aplicado medidas previas para evitar acogerse al procedimiento de Suspensión. En apelación, la solicitud fue aprobada, debido a que la empresa alegó haber optado por el otorgamiento de vacaciones, así como licencia con goce en el mes de marzo y abril del 2020. Procedimiento que vulnera el derecho al trabajo.

Nota: Elaboración propia

4.3.2. Discusión de resultado de las Entrevistas a los expertos

De las entrevistas practicadas a los abogados, se puede colegir:

- Todos los abogados coinciden en señalar que las normas que se han expedido en época de pandemia referidas a la SPL ha generado una inseguridad jurídica en la ciudadanía, lo que ocasionó tener diferente información y variación de determinados aspectos en corto tiempo; situación que sin duda genera incertidumbre.
- Todos los abogados coinciden en afirmar que la aplicación de la SPL vulnera los derechos de los trabajadores; en el sentido que, al suspenderse el pago de sus remuneraciones, ya que tiene incidencia directa en los beneficios sociales en cuanto afecta el tiempo computable para la determinación de los mismos.
- La totalidad de los abogados coinciden en afirmar que la aplicación de la SPL genera una afectación económica para el trabajador, debido a que el trabajador no percibe sus remuneraciones que son sus ingresos fijos para solventar su familia.
- La totalidad de los abogados coincide con afirmar que las empresas que se



beneficiaron con el programa Reactiva no debieran aplicar la SPL, en el sentido de que el propósito de dicho beneficio es endosar el financiamiento de la reposición de fondos de capital de trabajo que enfrentan obligaciones en un corto plazo con sus trabajadores y proveedores de bienes y servicios.

- Dos de los abogados señalan que tienen conocimiento de empresa que se están acogiendo a la SPL en época de pandemia y existe reemplazo de trabajadores suspendidos. Y también hay empleados que han sido despedidos con apariencia de SPL, les hicieron firmar una SPL por 6 meses y después de los 6 meses volvieron para supuestamente retomar el trabajo y se ha seguido aplazando la emergencia.
- Dos abogados afirmaron que no existe simulación por parte de las empresas al solicitar la SPL en época de pandemia por afectación económica. Uno de ellos afirma que se prefiere muchas veces a la empresa que al trabajador.
- Los tres de los abogados señalan que la norma que regula la SPL, cumple en parte con la finalidad para la cual fue expedida como es la promoción del empleo.

De las entrevistas realizadas a los trabajadores, se puede concluir:

- La mayoría de los trabajadores manifiesta que consideran que la Suspensión Perfecta de Labores vulneró su derecho al trabajo, ya que a consecuencia de ello no vienen prestando sus servicios a su empresa, por lo tanto, tampoco perciben algún tipo de remuneración. Un ejemplo claro de la vulneración del derecho al trabajo, es haberle aplicado la SPL a tres empleados que tienen menores con discapacidad, consideramos que ello constituye un acto inhumano por parte de su empleador.
- La totalidad de los trabajadores coinciden en afirmar que la SPL ha ocasionado afectaciones económicas, ya que la mayoría son jefes de hogar, y son quienes



asumen los gastos de su familia, como el de educar a sus menores hijos. La afectación económica es evidente para los trabajadores, que se han visto en la obligación de realizar trabajos esporádicos para cubrir los gastos de su hogar.

- La mayoría de los trabajadores coincide con afirmar que la SPL constituye un abuso, ello en el entendido de que la aplicación de dicho procedimiento ha sido la excusa para cesar a los trabajadores de sus puestos de labores para desvincularlos posteriormente de forma definitiva; conforme a lo manifestado por los trabajadores, las empresas donde laboraban vienen contratando nuevo personal para las labores que los trabajadores realizaban. Uno de los trabajadores manifiesta que renunció de su empleo, por conversaciones con el empleador, para que de esta forma no pierda sus beneficios sociales.
- Los trabajadores a la fecha se encuentran en una situación de desempleo, dedicándose únicamente a trabajos esporádicos. Sin embargo, sus obligaciones como cabezas de hogar en muchos casos siguen vigentes.
- La mayoría de los trabajadores señalan que al haber sido objeto de SPL no vienen percibiendo el bono de S/760.00 ofrecido por el Estado. De los entrevistados, solo uno de ellos recibió el bono. De lo que podemos concluir que los trabajadores desconocen completamente la forma de acceder a dicho bono existe un desconocimiento completo de sus derechos.





CONCLUSIONES

Primero: La aplicación de la SPL en época de pandemia influye significativamente en la vulneración de los derechos Sociolaborales de los trabajadores del sector turismo.

De las entrevistas practicadas a los especialistas en derecho laboral, considera que efectivamente la suspensión perfecta más que fomentar la protección del empleo, ha generado la vulneración de los derechos del trabajador. La vulneración evidente es la incidencia directa en la remuneración, así como beneficios sociales, ya que también afecta el tiempo computable para la determinación de las vacaciones, la CTS, las gratificaciones ordinarias.

Segundo: La aplicación de la SPL en época de pandemia por parte de las empresas dedicadas al rubro de turismo, influyó de forma significativa en la afectación económica que han sufrido los trabajadores del sector Turismo en el Distrito de Cusco.

Tales afectaciones, conforme se tiene de las entrevistas realizadas a los trabajadores, se ven traducidas, en los siguientes aspectos:

- El cese en el pago de sus remuneraciones, como característica principal de la suspensión.
- La incidencia directa en los beneficios sociales, ya que afecta el tiempo computable para efectos de la determinación de los mismos, lo que genera un desmedro en la economía familiar del trabajador.

Tercero: La aplicación de la SPL en época de pandemia influye significativamente en la vulneración del derecho fundamental al trabajo de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco; conforme se pudo ver del análisis de las Resoluciones expedidas por el Ministerio de



Trabajo, en la mayoría de los casos las solicitudes de suspensión

que efectúa el empleador, lo hace alegando el supuesto cumplimiento de las causales que invoca, sobre todo la causal por afectación económica. Que, en efecto vulnera el derecho de trabajo de los trabajadores.

De la misma forma, de las entrevistas practicadas a los especialistas, se tiene que la mayoría coincide en señalar que la norma que regula la SPL, como es el (Decreto de Urgencia N° 038-2020, 2020), no cumple con el fin para la cual fue expedida, como es el de aminorar los efectos económicos causados a los trabajadores y los empleadores, con la finalidad principal de preservar empleo.

Cuarto: El cumplimiento de lo regulado por los dispositivos legales previsto en la SPL en época de pandemia influye significativamente en la vulneración de los derechos sociolaborales de los trabajadores. Ello debido a las políticas mal implementadas, desordenadas y hasta contradictorias que expidió el Gobierno en época de pandemia; situación que ha generado descontento por parte de los trabajadores. Las constantes modificaciones de las normas que regulan la SPL, no fueron meras precisiones, se trató de obligaciones nuevas para empresas, cuando éstas ya habían optado por la SPL.

Conforme sucedió con lo regulado en la Resolución Ministerial N° 126-2020- TR, que amplió el plazo de las SPL, norma que fue emitida el 9 de julio del 2020, fecha en que culminaba el plazo máximo inicial de la SPL. Ampliación de plazo, que no exigía la justificación de dicha ampliación. Evidentemente, tal hecho vulnera los derechos sociolaborales de los trabajadores, ya que, por el paso del tiempo y la autorización de nuevas actividades para el reinicio de la prestación de sus servicios, pudo ser el caso que algunas empresas hubieran reiniciado actividades y optado por la suspensión perfecta para algunos trabajadores.



RECOMENDACIONES

1. La aplicación de la SPL por parte de las empresas en muchos de los casos no es transparente, es decir existe simulación del cumplimiento de las causales invocadas ante la Autoridad de Trabajo, por ello consideramos que debe existir una fiscalización rigurosa por parte de la Autoridad inspectiva de trabajo, tanto para los casos en los que se otorgó la suspensión, en el sentido de conocer si las empresas están o no realizando el reinicio de sus actividades contratando a un nuevo personal. Y para el caso de aquellas empresas a quienes se les ha denegado la Suspensión Perfecta de Labores, verificar si están cumpliendo con el pago de remuneraciones y los beneficios a sus trabajadores.
2. Consideramos que debiera existir una prohibición de acceder a la SPL para aquellas empresas que se han visto beneficiadas con el Programa Reactiva Perú, ya que la finalidad de dicho programa es el de garantizar el financiamiento de la reposición de los fondos de capital de trabajo de las empresas que enfrentan pagos y obligaciones a corto plazo con sus trabajadores y proveedores de bienes y servicios; por tanto consideramos que no es racional que opten por el cese de la prestación de servicios de sus trabajadores, es decir, optar por una suspensión perfecta de labores.
3. El estado creo un subsidio para aquellos trabajadores sujetos a la suspensión perfecta de labores de las micro y pequeñas empresas, cuando dicha suspensión es aplicable también a grandes y medianas empresas. Consideramos que debiera existir un subsidio para trabajadores de las grandes y medianas empresas; debe tomarse en cuenta tal aspecto para situaciones similares.
4. Sin duda la pandemia de la COVID-19 ha generado consecuencias negativas para



el trabajador, ello trae a colación que la normativa que regula la suspensión perfecta de labores vino plagada de improvisación y problemas en el diseño de las propuestas; conforme se puede notar de la autorización de retiro de la CTS, que es intangible y retiro de las AFP (con algunas condicionantes) que tiene una finalidad previsional. El Estado autorizó la disposición de dichos montos. Por ello consideramos que la normativa sobre la Suspensión Perfecta de Labores debe ser objeto de revisión y si fuera el caso modificación para los casos de suspensiones perfectas en proceso.

5. Frente a esta situación, en favor de los trabajadores, se implemente una norma que permita crear un fondo donde el trabajador pueda aportar un monto mínimo a fin de prever futuras contingencias en caso de que tenga que afrontar una pandemia, caso fortuito o fuerza mayor, una especie de seguro ante casos fortuitos u fuerza mayor.



BIBLIOGRAFÍA

D. L. N° 713, (07 de noviembre de 1991). que regula el derecho de las vacaciones. Perú: Diario Oficial El Peruano.

Achatas, A. (2009). Eficacia del control de la calidad del otorgamiento de prestaciones esenciales en centros asistenciales del seguro social de salud. Lima, Perú.

Ángeles, K. (2014). Panorama de la Seguridad Social en el Perú. *Derecho y Sociedad*, 1-7. Arce, E. (2004). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra.

Arenas, G. (2007). *El derecho colombiano de la seguridad social*. Bogotá: Legis Editores. AS. (26 de marzo de 2020). AS. Obtenido de https://as.com/diarioas/2020/03/26/actualidad/1585206210_079945.html

Ayala, Víctor. (2018). *Diccionario jurídico y de ciencias sociales en línea*. Obtenido de <https://diccionario.leyderecho.org/vinculo-laboral>

Buitrago, O. (2019). Obtenido de <https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4706/2/Promoci%C3%B3n%20Comunicaci%C3%B3n%20Bienestar%20Animal.pdf>

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica* (Primera ed.). Lima: San Marcos. Casación Laboral, 14285 (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema junio de 02 de 2015).

Casas, N., & Gonzales, O. (2016). Nivel de cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Hospital Regional de Lambayeque. Trujillo, Perú.

CASTILLO, J. (2014). *Compendio de Derecho Laboral Peruano* (SEXTA ed.). Lima,



Perú: EBC Ediciones S.A.C.

Constitución Política del Perú. (13 de diciembre de 1993). Lima, Perú: Sistema Peruano de Información Jurídica.

Convenio N° 100 de la OIT. (21 de Junio de 1941). *Organismo Internacional de Trabajo*.

Obtenido de

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245

Courtes, J. y Greimas, A. (1982). *Diccionario razonado de la teoría del lenguaje*. Madrid: Gredos.

D. S. N° 080-2020. (02 de mayo de 2020). Diario oficial El Peruano. Lima, Perú: Sistema de Información Jurídica.

D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad laboral. (21 de marzo de 1997).

Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Sistema peruano de Información Jurídica.

De Churruca, P. (2008). *Los Seguros sociales obligatorios en España*. Recuperado el 16 de Setiembre de 2020, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6363/7838>

De la Cueva, M. (1977). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Porrúa.

De la Garza Toledo, E. (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica. México.

Decreto de Urgencia N° 038-2020. (14 de Abril de 2020). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Sistema Peruano de Información Jurídica.

Decreto legislativo N° 1499. (10 de Mayo de 2020). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú:



Sistema Peruano de Información Jurídica.

Decreto Legislativo N° 1499. (10 de mayo de 2020). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú:

Sistema Peruano de Información Jurídica.

Decreto Ley N° 1990. (24 de abril de 1973). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Sistema Peruano de Información Jurídica.

Decreto Ley N° 26897. (28 de noviembre de 1992). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Sistema peruano de Información Jurídica.

Decreto Supremo N° 003-97-TR. (21 de marzo de 1997). TUO del D. L. N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo N° 011-2020- TR. (21 de abril de 2020). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: El Peruano.

Decreto Supremo N° 015-2020- TR. (24 de junio de 2020). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Sistema Peruano de Información Jurídica.

Decreto Supremo N° 001-97-TR. (27 de febrero de 1997). TUO de la Ley de Compensación por tiempo de servicios. Lima, Perú: Sistema Peruano de Información Jurídica.

Decreto Supremo N° 005-2002-TR- Reglamento de las gratificaciones. (3 de Julio de 2002). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Sistema Peruano de Información Jurídica.

Egusquiza, B., & Illa, M. (13 de Julio de 2020). *Legis*. Obtenido de [lpderecho.pe El Comercio](https://elcomercio.pe/economia/personal/coronavirus-en-peru-todo-lo-que-las-empresas-pueden-y-no-puede-hacer-con-los-trabajadores-durante-el-estado-de-emergencia-covid-19-cuarentena-vacaciones-despidos-ministerio-de-trabajo-trabajo-remoto-noticia/?ref=ecr). (20 de marzo de 2020). Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/personal/coronavirus-en-peru-todo-lo-que-las-empresas-pueden-y-no-puede-hacer-con-los-trabajadores-durante-el-estado-de-emergencia-covid-19-cuarentena-vacaciones-despidos-ministerio-de-trabajo-trabajo-remoto-noticia/?ref=ecr>

Ermida Uriarte, O. (1991). "Las relaciones de trabajo en América Latina" Oficina Regional



de la OIT para América Latina y el caribe. *Crítica & Comunicación*, 24.

Ezquerro, L. (2011). *Estudios sobre el Derecho a la vida e integridad física y moral en el ámbito laboral*. Barcelona.

Heredia, M. (2020). La enfermedad del COVID-19 y el seguro complementario del trabajo de riesgo. *Soluciones laborales*, 101-107.

Hernández, M., & Baptista, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: MacGraw Hill. Krotoschin, E. (1968). Notas sobre el llamado Derecho al Empleo. *revista de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales*, Año IV, N° 10, 111.

Laurie, A. (12 de enero de 2020). *El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/opinion/columnas-hoy/el-problema-de-los-perros-callejeros-noticia/>

Ley N° 26790- Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. (15 de mayo de 1997).

Diario Oficial el peruano. Lima, Perú: Sistema Peruano de Información Jurídica.

Ley N° 27735- Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones. (27 de mayo de 2002).

Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Sistema Peruano de Información Jurídica.

Ley N° 29783- Ley de Seguridad y salud en el trabajo. (19 de agosto de 2011). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú.

Ley, L. (11 de mayo de 2020). *La Ley*. Obtenido de <https://laley.pe/art/9687/covid-19-se-establecen-medidas-de-protección-de-los-derechos-socio-laborales>

Llorente, A. (18 de marzo de 2020). *BBC*. Obtenido de [https://www.bbc.com/mundo/noticias-](https://www.bbc.com/mundo/noticias-1921093#:~:text=Y%20los%20tres%20restantes%20tipos,desconoce%20hasta%20cu%20)

1921093#:~:text=Y%20los%20tres%20restantes%20tipos,desconoce%20hasta%20cu%



C3%A1ndo%20estar%C3%A1%20presente.

LOPEZ DEL PASO, R. (2011). William H. Beveridge y su influencia en los sistemas públicos de previsión social. *Extoikos*.

López, O. (19 de junio de 2019). *rtve*. Obtenido de <https://www.rtve.es/noticias/20190619/informe-affinity-abandono/1958700.shtml> Mercenario, N. (1995). *El trabajo en la Nueva Constitución*. Lima: Cultural Cuzco.

Mckibbin, W. y. (2020). *The Global Macroeconomic Impacts of COVID-19: Seven Scenarios*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739449/lang--es/index.htm

MEF. (2004). *Los sistemas de pensiones en el Perú*. Lima.

Montoya, L. (2018). La Compensación por Tiempo de Servicios en el Perú. *Boletín Informativo Laboral*, 1-14.

Morales, M. (2015). *Revisión teórica del concepto de abandono*. México: Ediciones Coyoacan.

Mujica, N. (2007). *Introducción al Derecho Laboral* (Vol. segundo). Lima: Fondo editorial.

OJOPUBLICO. (7 de mayo de 2020). Obtenido de <https://ojopublico.com/1799/companias-deciden-suspension-perfecta-para-70-mil-empleados>

Organismo Internacional del Trabajo. (2005). La reforma laboral en América Latina. Lima, Perú. Organización Internacional del Trabajo, O. (s.f.). *Hechos Concretos Sobre La Seguridad Social*. Obtenido de www.ilo.org/communication

Palomeque, M. y. (1994). *Manual de Derecho del Trabajo*. Salamanca: Centro de Estudios Ramón Aceres.



Panorámica. (22 de marzo de 2020). Obtenido de <https://www.panoramical.eu/covid-19/peru-covid-19-al-22-de-marzo-2020/>

Pasco, M. (1996). "La flexibilización en América Latina". *"Direito e Processo do Trabalho"*, 116- 119.

Pérez, J. (2004). *La transformación de la contratación temporal en indefinida: el uso irregular de la temporalidad en el trabajo*. Valladolid: Lex nova.

PIÑA, D. (2006). *Gestión de Recursos Humanos del análisis teórico a la solución práctica*. Madrid: pearson.

Puntriano, C. (2020). Suspensión perfecta de labores en la emergencia. *Soluciones laborales*, 25- 47.

RAE. (2019). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/cese>

Real Academia Española. (2020). *RAE*. Recuperado el 12 de Agosto de 2020, de <https://dle.rae.es/vulnerar>

Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA. (30 de Junio de 2020). Diario Oficial El Peruano.Lima, Perú.

Rivera, A. (2007). El carácter alimentario se sustenta en el hecho de que al. *Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana*. Lima, Perú.

Robles. (1997). *Los derechos fundamentales y la ética en la sociedad actual*. Madrid: Civitas. Rodríguez, M., Zegarra, A., & Gamero, L. (2008). Manual de casos penales. Lima: Cooperación Alemana al Desarrollo.

Rubio, J. y Varas, J. (1997). El análisis de la realidad. En *Métodos y técnicas de investigación*. Madrid: CCS.

Ruiz García, A. (s.f.). *Diccionario Jurídico y Latino*. Lima: Edigraber, editora gráfica



bernilla.

SAC, C. S. (2020). *Coronavirus: origen, modo de contagio y prevención*. Obtenido de www.callaosalussac.com

Salas, D. (4 de junio de 2019). *Investigali*. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-mixto-de-investigacion/>

Salazar, L. (2018). *Influencia de la Seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal de ejecución del proyecto: Mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la I.e.*

Gómez Arias. Tingo María, Perú.

Suarez, R. (2018). *El Reconocimiento De Las Vacaciones A*. Lima.

Torres, M. (20 de junio de 2017). *Noticiero Contable*. Obtenido de <https://www.noticierocontable.com/pdt-plame-suspension-perfecta-y-suspension-imperfecta/#:~:text=La%20suspensi%C3%B3n%20imperfecta%20es%20cuando,licencias%20sindicales%2C%20licencia%20de%20adopci%C3%B3n>.

Toyama, J. (2005). *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica. Toyama, J. (2011). *Derecho Individual de Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.

Valdiviezo, P. (2019). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador*. Trujillo.

Valverde, A. y. (1998). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.

Vilela, A. (2019). *Distorsiones en el tratamiento beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar*. Perú.



ANEXOS



ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CATEGORIAS DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
<p>PG: ¿Cómo influye la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia para la vulneración de los derechos Sociolaborales de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020?</p>	<p>OG: Determinar cómo influye la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye en la vulneración de los derechos Sociolaborales de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020?</p>	<p>HG: La aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye significativamente en la vulneración de los derechos Sociolaborales de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020?</p>	<p>Primera categoría: Pandemia a causa del Covid-19</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orígenes de la pandemia a causa del Covid-19. • Efectos prácticos y jurídicos de la pandemia a causa del Covid-19. <p>Segunda categoría: Suspensión Perfecta de Labores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cese en la prestación de servicios. • Cese en el pago de 	<p>Diseño Metodológico</p> <p>No experimental</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Descriptivo-explicativo.</p> <p>Enfoque de investigación</p> <p>Cualitativo.</p> <p>Población</p> <p>Trabajadores sujetos a Suspensión Perfecta de Labores y abogados especialistas en derecho laboral del distrito del Cusco.</p> <p>Muestra</p>



<p>PE1:¿Cómo,la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye en la afectación económica de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco - 2020?</p>	<p>OE1: Describir cómo la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye en la afectación económica de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020.</p>	<p>HG1: La aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye significativamente en la afectación económica de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020.</p>	<p>remuneraciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigencia del vínculo laboral. <p>Tercera categoría: Derechos Sociolaborales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pensiones • Gratificaciones. • CTS • vacaciones 	<p>Diecinueve trabajadores sujetos a suspensión perfecta de labores del sector turismo y seis abogados especialistas en derecho laboral.</p> <p>Técnicas para la recolección de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> -Entrevista semiestructurada -Revisión documentaria <p>Descripción de los instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> -Guía de entrevista semiestructurada. -Fichas bibliográficas
<p>PE2:¿Cómo la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye en la vulneración del derecho fundamental al trabajo de los trabajadores del sector</p>	<p>OE2: Conocer, cómo la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye en la vulneración del derecho fundamental al trabajo de los trabajadores del sector turismo en el</p>	<p>HE2: La aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye significativamente en la vulneración del derecho fundamental al trabajo de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de</p>		



turismo en el Distrito de Cusco -2020?	Distrito de Cusco -2020.	Cusco -2020.		
<p>PE3: ¿Cómo, el cumplimiento de los dispositivos legales que regulan la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye en la vulneración de los derechos sociolaborales de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020?</p>	<p>OE3: Determinar cómo el cumplimiento de los dispositivos legales que regulan la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye en la vulneración de los derechos sociolaborales de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020.</p>	<p>HE3: El cumplimiento de los dispositivos legales que regulan la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia influye significativamente en la vulneración de los derechos sociolaborales de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020.</p>		



ANEXO N° 02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS



SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN ÉPOCA DE PANDEMIA Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIOLABORALES DE LOS TRABAJADORES EN EL DISTRITO DE CUSCO: MARZO-OCTUBRE 2020



FECHA: .../.../...

CARGO DEL ENTREVISTADO: ...

OBJETIVO: Conocer cuál es la percepción que tienen los operadores del derecho en cuanto a la regulación y aplicación que se le da a la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia y la vulneración de los derechos socio laborales de los trabajadores en el Distrito del Cusco.

1. ¿Considera Ud. que la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia vulnera los derechos de pensiones, gratificaciones, vacaciones y CTS de los trabajadores en la Ciudad del Cusco -2020?, ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ¿Considera Ud. que el trabajador sujeto a la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia tiene algún tipo de afectación económica? ¿Cuáles?

.....



.....

.....

.....

3. ¿Considera Ud. que el Decreto de Urgencia N° 038-2020 que creó el procedimiento de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia, cumple con su finalidad para la cual fue expedida, como es el de preservar el empleo? ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ¿Considera Ud. que existe simulación con respecto a la causal de afectación económica por parte de empresas que solicitan la suspensión perfecta de laborales? ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

.....



.....

5. **¿Considera Ud. que es correcto que las empresas que se han beneficiado con el Programa Reactiva pueden aplicar la Suspensión Perfecta de Labores? ¿Por qué?**

.....
.....
.....
.....
.....

6. **¿Considera Ud. que las normas que regulan la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia generan inseguridad jurídica en razón a los cambios constantes que ha tenido? ¿Por qué?**

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

7. **¿Tiene Ud. conocimiento de alguna empresa que se está acogiendo a la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia en la Ciudad del Cusco, está contratando nuevos trabajadores para desempeñar las mismas labores de los trabajadores incluidos en la suspensión?**

.....



.....

.....

.....

.....

.....

.....



SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN ÉPOCA DE PANDEMIA Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIOLABORALES DE LOS TRABAJADORES EN EL DISTRITO DE CUSCO: MARZO-OCTUBRE 2020 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



FECHA: .../.../...

CARGO DEL TRABAJADOR: ...

OBJETIVO: Conocer cuáles son las consecuencias de los trabajadores sujetos a Suspensión Perfecta de Labores.

1. ¿Cuál fue el medio por el que se enteró de la suspensión perfecta de sus labores del que fue objeto en su centro de trabajo?

.....

2. ¿Cuáles son las afectaciones económicas que origino la suspensión perfecta del cual fue objeto? ¿Cuáles?

.....

3. ¿Considera Ud. que haber sido suspendido en su centro de trabajo vulnera su



derecho fundamental al trabajo? ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ¿Considera Ud. que el cese en la prestación de sus servicios en época de pandemia viene a ser un abuso por parte de su empleador? ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ¿Cuál es su situación laboral actual, después de haber sido objeto de suspensión perfecta en su centro de labores?

.....

.....

.....