



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

“LA SUSPENSION PERFECTA DE LABORES Y EL DESPIDO ARBITRARIO

EN LA CIUDAD DEL CUSCO-2020-2021”

PRESENTADO POR:

Bach: Steffani Janeire Barriga Gambarini

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL

DE:

Abogado

Asesor: Dra. Gretel Roxana Olivares Torres.

CUSCO – PERÚ

2022



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a dios por haberme otorgado una madre que es un gran ejemplo de vida, por renacer, renovarse, y ser mucho más fuerte cada vez y nunca darse por vencida. En este transcurso de mi vida tu eres, fuiste y serás ejemplo de fortaleza, lucha y ejemplo de vida.

Me educaste con todo el amor que solo una madre puede otorgar a sus hijos. Tu ayuda y ejemplo de mujer invencible fueron fundamentales para la culminación de mi tesis.

Te agradezco una y mil veces madre. Además, quiero agradecer a mi hermano, mi compañero, y mejor amigo, por ser mi apoyo y estar a mi lado siempre. Por otra parte, también quiero hacer mención en agradecer por su acompañamiento como tutora de tesis a la Dra. Gretel Roxana Olivares Torres.

Steffani

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi madre por forjarme en valores. Los logros y todo lo bueno que ocurre en mi vida te lo agradezco a ti, por toda la fortaleza que me diste que al día de hoy se deben reflejados en mí.

Además, de ello, le dedico esta tesis a dios, por las oportunidades que puso en mi camino y la iluminación que me otorgo en las adversidades de mi vida.

Steffani



ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	ii
DEDICATORIA	ii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	3
1.3. Justificación	4
1.4. Objetivos de la Investigación.....	5
1.5. Delimitación del estudio	6
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de estudio.....	7
2.2. Bases Teóricas	9
2.4. Hipótesis de trabajo.....	14
2.5. Categorías de Estudio	14
2.6. Definición de términos.....	15
CAPÍTULO III: MÉTODO	17
3.1. Diseño Metodológico.....	17
3.2. Diseño Contextual.....	18
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	19
CAPÍTULO IV: DESARROLLO TEMÁTICO	21



SUBCAPÍTULO I: SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES.....	21
4.1. Aspectos Generales.....	21
4.2. Concepto de la Suspensión Perfecta de Labores.....	22
4.3. Procedimiento de la solicitud de la Suspensión.....	22
4.4. Efectos jurídicos de las Suspensión perfecta de labores.....	23
4.5. Criterios de aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores.....	25
SUBCAPÍTULO II: DESPIDO ARBITRARIO.....	1
4.6. Aspectos Generales.....	1
4.7. Concepto del Derecho Arbitrario.....	1
4.8. La tutela de derechos.....	2
4.9. Base legal.....	3
CAPÍTULO V: RESULTADO Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS.....	6
5.1. Resultado del estudio.....	6
5.2. Análisis de los hallazgos.....	34
5.3. Discusión y contrastación teórica de los hallazgos.....	42
CONCLUSIONES.....	45
RECOMENDACIONES.....	47
Referencias Bibliografías.....	69
Anexos	



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Conceptualización de categorías.....	15
Tabla 2	Categorización de participantes	18
Tabla 3	Resoluciones Directorales.....	19
Tabla 4	Criterios para aplicación de la SPL.....	25
Tabla 5	Resumen de la Resolución Directoral N° 653-2020.....	6
Tabla 6	Análisis de la Resolución Directoral n° 653-2020.....	7
Tabla 7	Resumen de la Resolución Directoral N° 548-2020.....	7
Tabla 8	Resumen de la Resolución Directoral N° 548-2020.....	8
Tabla 9	Resumen de la Resolución Directoral N° 463-2020.....	8
Tabla 10	Resumen de la Resolución Directoral N° 463-2020.....	9
Tabla 11	Resumen de la Resolución Directoral N° 480-2020.....	9
Tabla 12	Resumen de la Resolución Directoral N° 480-2020.....	10
Tabla 13	Resumen de la Resolución Directoral N° 499-2020.....	10
Tabla 14	Resumen de la Resolución Directoral N° 499-2020.....	11
Tabla 15	Resumen de la Resolución Directoral N° 440-2020.....	11
Tabla 17	Resumen de la Resolución Directoral N° 539-2020.....	12
Tabla 18	Resumen de la Resolución Directoral N° 539-2020.....	13
Tabla 19	Resumen de la Resolución Directoral N° 438-2020.....	13
Tabla 20	Resumen de la Resolución Directoral N° 438-2020.....	14



Tabla 21 Resumen de la Resolución Directoral N° 398-2020.....	14
Tabla 22 Resumen de la Resolución Directoral N° 398-2020.....	15
Tabla 23 Resumen de la Resolución Directoral N° 397-2020.....	15
Tabla 24 Resumen de la Resolución Directoral N° 397-2020.....	16
Tabla 25 Resumen de la Resolución Directoral N° 588-2020.....	16
Tabla 26 Resumen de la Resolución Directoral N° 588-2020.....	17
Tabla 27 Resumen de la Resolución Directoral N° 585-2020.....	17
Tabla 28 Resumen de la Resolución Directoral N° 585-2020.....	18
Tabla 29 Resumen de la Resolución Directoral N° 554-2020.....	18
Tabla 30 Resumen de la Resolución Directoral N° 554-2020.....	19
Tabla 31 Resumen de la Resolución Directoral N° 412-2020.....	19
Tabla 32 Resumen de la Resolución Directoral N° 412-2020.....	20
Tabla 33 Resumen de la Resolución Directoral N° 594-2020.....	20
Tabla 34 Resumen de la Resolución Directoral N° 594-2020.....	21
Tabla 35 Resumen de la Resolución Directoral N° 592-2020.....	21
Tabla 36 Resumen de la Resolución Directoral N° 592-2020.....	22
Tabla 37 Resumen de la Resolución Directoral N° 555-2020.....	22
Tabla 38 Resumen de la Resolución Directoral N° 555-2020.....	23
Tabla 39 Pregunta n° 1 respuestas	24
Tabla 40 Pregunta n° 1: análisis	25



Tabla 41 Pregunta n° 2 respuestas	26
Tabla 42 Pregunta n° 2: análisis	27
Tabla 43 Pregunta n° 3 respuestas	27
Tabla 44 Pregunta n° 3: análisis	28
Tabla 45 Pregunta n° 1 respuestas	29
Tabla 46 Pregunta n° 1: análisis	30
Tabla 47 Pregunta n° 2 respuestas	31
Tabla 48 Pregunta n° 2: análisis	32
Tabla 49 Pregunta n° 3 respuestas	33
Tabla 50 Pregunta n° 4: análisis	34



RESUMEN

La presente tesis titulada “La Suspensión Perfecta de labores y el Despido Arbitrario en el Sector Turismo en la Ciudad del Cusco-2020-2021”, tuvo como objetivo general determinar de qué manera las Suspensiones Perfectas de Labores influyen en los despidos arbitrarios en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021. La investigación tuvo un enfoque cualitativo, tipo básico, de diseño no experimental de nivel descriptivo. En cuanto a la unidad estudio, se trabajó con las Resoluciones Directorales expedidas por el Ministerio de Trabajo con relación a las empresas que operan en el Sector turismo en los años 2020 y 2021, donde aprueban las medidas de las suspensiones; se efectuaron entrevistas a profesionales en derecho con experiencia en materia laboral en la Ciudad el Cusco. La conclusión a la que se arribo fue que las aplicaciones de las suspensiones perfectas influyeron de manera significativa en los despidos arbitrarios, el principal efecto jurídico que trae la aplicación de esta medida en época de pandemia fue la vulneración al derecho del trabajo y se tiene que el principio de continuidad laboral no se aplica en las Suspensiones Perfectas de Labores.

Palabras clave: Suspensión Perfecta de Labores, despido arbitrario, principio de continuidad, derecho del trabajo.



ABSTRACT

The general objective of this thesis entitled “The perfect Suspension of work and Arbitrary Dismissal in the Tourism Sector in the City of Cusco, 2020-2021” was to determine how the perfect suspensión of work influences arbitrary dismissals in time of pandemic in the tourism sector in the city of Cusco during the year 2020 to 2021. The research had a qualitative approach, basic type, non-experimental design at a descriptive level. Regarding the study unit, we worked with the Directorial Resolutions issued by the Ministry of Labor in relation to the companies that operate in the tourism sectors in the years 2020 and 2021, where they approve the suspension measures; interviews will be held with legal professional with experience in labor matters in the City of Cusco. The conclusion reached was that the applications of perfect suspensions had a significant influence on arbitrary dismissals, the main legal effect that the application of this measure brings in times of pandemic was the violation of labor law anti t has to be the principle of labor continuity does not apply to perfect work suspensions.

Keywords: Perfect suspension of work, arbitrary dismissal, principle of continuity, labor law.



CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En marzo del año 2020 a nivel mundial se inició la crisis sanitaria más extrema de los últimos tiempos a consecuencia del COVID-19, una enfermedad que tuvo como causa el nuevo coronavirus conocido como SARS-CoV-2. En razón de ello la sociedad experimentó diferentes cambios sociales a nivel económico y laboral. En el aspecto laboral se evidenció la extinción de las relaciones laborales mediante los despidos sin causa. Este hecho se experimentó a nivel mundial.

El Diario “AS” español informaba: “La pandemia del coronavirus afecta ya a más de 423.000 personas en el mundo, unas 49.000 más que ayer”. En el mes marzo del 2020, los contagios se incrementaron y junto a ello se evidenció las consecuencias a la salud y a la vida de los sujetos. En el transcurso de los meses existían a nivel mundial más muertes y las personas tenían graves complicaciones en su salud. (DIARIOAS, 2020)

Frente a esa situación, los gobiernos adoptaron distintas medidas con el fin de dar una protección a la ciudadanía y cuidar su salud. Se adoptaron medidas de prevención para evitar las infecciones masivas; tales como, los confinamientos obligatorios, las cuarentenas y la promulgación de normas legales con el fin de brindar una protección a los trabajadores.

En nuestro país se expidió el D.S. N° 008-2020-SA del 12 de marzo del dos mil veinte que expuso el Estado de Emergencia Sanitaria a la nación por el plazo de noventa días calendario. De la misma forma, el 15 de marzo se declaró el Estado de Emergencia a través del DS N° 044- 2020-PCM, que estableció la reclusión social y la suspensión de actividades económicas a excepción de las actividades esenciales.



Ante el cierre de muchas empresas por sus actividades no esenciales, se incrementó los despidos a los trabajadores. Según refería la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, se recogió una sucesión de denuncias de despido arbitrario en empresas de distintos rubros, en la Ciudad de Lima y en los departamentos de Piura, Huánuco. (ANDINA, 2020)

A consecuencia del quebrantamiento del derecho de los empleadores, el gobierno expidió el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que reglamentó las Suspensiones perfectas de Labores (SPL), figura jurídica que buscó proteger a los trabajadores de un despido arbitrario, manteniendo vigente la relación laboral y las suspensiones de prestación de servicios por los trabajadores, así como la suspensión del pago de las remuneraciones por parte del empleador.

A pesar de ello, la aplicación de la SPL como una de las medidas alternativas para su aplicación en situaciones donde los empleadores no podían hacer uso del trabajo remoto o de las licencias con goce de haber debido a los niveles de afectación económica y por la naturaleza de su actividad, ha sido aplicada por las empresas de manera indistinta; es decir, se alegó la supuesta imposibilidad de aplicar las medidas señaladas por la norma. (OJOPUBLICO, 2020)

La República, en abril del 2021 informó que más de 324 empleados del Club Regatas que se encontraban con SPL denunciaron despidos arbitrarios; ya que, fueron cesados sin previa comunicación. El secretario general del Sindicato de los trabajadores del Club Regatas señaló, que la empresa pretendió despedir a empleados que se dedicaron solo a su empleo, manteniendo una relación laboral por más de 20 o 30 años de servicio. (La República, 2021)

Por otro lado, en la Ciudad del Cusco según refiere el secretario general del Sindicato de Trabajadores del Hotel Monasterio de Cusco- Perú Belmond Hotels S.A., Hernán Flores Siancas, sostuvo que a consecuencia de la pandemia “por lo menos el 70% de la plantilla de los hoteles Belmond ha sido despedida con el camuflaje del mutuo disenso”. Según manifestó, luego de aplicar la SPL, Belmond impulso los ceses colectivos bajo la figura de mutuo disenso. (La



Republica, 2021)

Se evidencia sin lugar a dudas que la aplicación de la figura jurídica de la SPL, ha constituido en la práctica una problemática que afecta a los trabajadores, quienes de manera indirecta fueron objeto de despidos arbitrarios. Esta es la situación del Sector Turismo en la Ciudad del Cusco, que de conformidad a las Resoluciones de otorgamiento de la SPL por parte de la Autoridad Administrativa, no existe un debido análisis ni fiscalización, situación que da espacio a los despidos arbitrarios.

Por tales consideraciones, se plantearon los siguientes problemas a ser desarrollados en el presente estudio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera la Suspensión Perfecta de Labores influye en los despidos arbitrarios en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles son los efectos jurídicos que trae la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021?
- ¿Se aplica el principio de continuidad laboral en la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021?



1.3. Justificación

1.3.1 Conveniencia

Es conveniente la realización del presente trabajo de investigación porque servirá para determinar la manera como se ha venido aplicando la figura jurídica de las Suspensiones Perfectas de Labores en el sector Turismo en Cusco. La utilidad radica en conocer el cumplimiento de lo requerido por la norma, tanto por la Autoridad Administrativa como por parte de las empresas; ya que, quienes son los perjudicados o beneficiados son los trabajadores.

1.3.2. Relevancia social

Con la realización de la presente pesquisa, se podrá beneficiar a aquellos trabajadores quienes han sido objeto de despidos arbitrarios luego de haberseles aplicado la medida de las Suspensiones Perfectas de labores dentro de sus centros de trabajo. La relevancia social radica en la importancia que tiene la visibilización de la vulneración de los derechos de los trabajadores, aplicando de manera aparente la normativa laboral.

1.3.2. Implicancias prácticas

El presente trabajo tiene transcendencia práctica ya que resolverá una problemática vigente en la Ciudad del Cusco, dentro del Sector turismo. Se evidencia la vulneración al principio de la continuidad laboral y como consecuencia de ello al de estabilidad; ya que, el accionar de las autoridades administrativas, quienes adoptan decisiones arbitrarias, no toman en consideración lo regulado por la norma para su otorgamiento, evidenciando un cumplimiento por mera formalidad y sin que se acrediten con la documentación respectiva.

1.3.3. Valor Teórico

La relevancia teórica del presente estudio se destaca por el análisis de la regulación existente de las suspensiones perfectas de labores que han surgido en una nueva coyuntura en todo



el mundo, como consecuencia del Covid-19. Se realizó un desarrollo teórico de las categorías de estudio, como son la SPL y el despido arbitrario en la legislación, doctrina y jurisprudencia.

1.3.4. Utilidad metodológica

El desarrollo del presente estudio destaca su justificación en el aspecto metodológico debido a que fue elaborado tomando en consideración al tipo de investigación básico con enfoque cualitativo, haciendo uso de las entrevistas y del análisis documental como técnicas de investigación. En tal sentido, además del contenido teórico y el diseño metodológico que se asume, se recoge la interpretación de lo que sucede en la realidad y servirá como antecedentes para futuras investigaciones.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

- Determinar de qué manera la Suspensión Perfecta de Labores influye en los despidos arbitrarios en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar cuáles son los efectos jurídicos que trae la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021.
- Establecer si se aplica el principio de continuidad laboral en la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021.



1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

El estudio se realizó en el sector turismo en la Ciudad del Cusco.

1.5.2. Delimitación Temporal

El período en el cual se llevó a cabo la investigación comprende el periodo del mes de mayo del 2020 a mayo del 2021.



CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. *Antecedentes Internacionales*

López (2020) describe el Documento de la OIT titulado: “Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid-19” en la Universidad de Alcalá.

Se arribó a las subsiguientes conclusiones:

- Los efectos de la pandemia de forma genérica causaron una paralización de todas las actividades económicas y la consecuencia es muy visible en el empleo para la masa trabajadora.
- La OIT como ente internacional tiene el deber de vigilar los derechos de los trabajadores; en ese sentido, en situaciones de urgencia cuenta como instrumento con la política laboral y social de combate a la pandemia. Y de carácter general, cuenta con instrumentos internacionales que son básicos, como es un Convenio, una Recomendación, que marca un camino a la continuidad del empleo y la justicia social.
- Las medidas laborales básicas se han consolidado a través de la protección del empleo, estabilidad laboral, la viabilidad en el empleo a distancia, la protección de una medida de prevención de riesgo laboral, el amparo de las remuneraciones, la flexibilidad del tiempo de trabajo, el acceso a la defensa social en una situación especial y aprobar un nuevo subsidio económico para los sujetos que esta afectados.

2.1.2. *Antecedentes nacionales*

Gallardo & Montenegro (2021) desarrollaron el trabajo titulado: “Suspensiones perfectas de labores durante la Pandemia ocasionado por el Covid-19 y los derechos de los trabajadores”, tuvo como objetivo general la determinación del derecho Constitucional vulnerado en los casos



donde se aplican las suspensiones perfectas de labores en el período del Estado de Emergencia. En cuanto a la metodología, se hizo uso del tipo de investigación, Lege Data, diseños no experimentales y como métodos se hizo uso de la hermenéutica jurídica. Los resultados a los que se llegaron son las siguientes:

- Un efecto jurídico producido por las suspensiones perfectas de labores en el Estado de Emergencia por el covid-19, vino a ser las extinciones de los contratos laborales, sumando a ello y en menor medida se tuvieron los ceses colectivos; ya que, no se pudo organizar políticas adecuadas con el fin de otorgar una protección al trabajador. En ese sentido, se ha corroborado el planteamiento de la hipótesis ya que existe la afectación al derecho Constitucional del trabajo que ha dado lugar a la transgresión del derecho principio de la continuidad laboral.
- Se tiene que del requerimiento de suspensiones perfectas ingresadas a la Sunafil de Cajamarca, hasta el mes de febrero del 2021, se ha tenido un total de 483 atenciones y fueron objeto de desaprobación y solamente una de las solicitudes fueron admitidas para su tramitación. A pesar de ello se pudo ver que las empresas aplicaron las suspensiones sin que existan las autorizaciones de la Autoridad competente. De esta forma se acredita que se vulneró el derecho del empleo y se trasgrede el derecho de continuidad laboral; ya que, se rompen los vínculos laborales de un momento a otro y deja a sus trabajadores sin empleo.

Lopez (2020) en el trabajo titulado: “Estudio de las suspensiones perfectas de labores y los casos de vulneración al trabajo en la Corporación YNEM E.I.R.L. Arequipa, 2020”, que tuvo como objetivo general la determinación de si las suspensiones perfectas de labores vulnerarían el derecho al trabajo de los trabajadores en la empresa. En cuanto a la metodología tuvo enfoques



mixtos, con métodos sistemáticos y funcionales, niveles relacionales, de tipos correlacionales causales. Los resultados del trabajo fueron los que se describen a continuación:

- Se pudo realizar una identificación en relación a la garantía constitucional regulado por los artículos 22 y 27 que resguardan el derecho de un empleo digno y que permite lograr el desarrollo personal. En tanto se dé cumplimiento de manera adecuada de lo regulado por la LPCL art. 12 y 15, no se puede hablar de actos inconstitucionales; sin embargo, los órganos empresariales están obligados a agotar la alternativa para dar efectos legales a otras suspensiones de trabajo.
- Se pudo determinar que las suspensiones ejecutadas por las Corporaciones en estudio, vulneraron el derecho al trabajo y la continuidad laboral debido a que no se agotaron los medios requeridos por la norma y debido a que la empresa no realizó la reincorporación de todos los trabajadores suspendidos a sus puestos de empleo. No hubo negociación con los sindicatos para operar la suspensión perfecta de labores.
- De acuerdo a lo regulado por el artículo 22 y 27 de la Constitución Política que protege el derecho del trabajo y la norma que regula las suspensiones perfectas, la empresa no adoptó las medidas necesarias y razonables para las ejecuciones de las suspensiones perfectas de sus trabajadores, y se vulnera el derecho al trabajo y la continuidad laboral.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Suspensión de labores

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su Capítulo III regula la suspensión del Contrato de Trabajo y considera dos tipos de Suspensión, la perfecta e imperfecta. La primera considerada como absoluta debido a la interrupción de los deberes de las partes del contrato



laboral, ya que surge ante el cese de la obligación de los trabajadores de prestar sus servicios a las empresas y del deber que tienen los empleadores de cubrir la remuneración y se mantiene vigente el vínculo de trabajo. Por otro lado, las suspensiones imperfectas de labores se dan cuando existe un cese de manera temporal de los servicios que prestan los trabajadores y pueden ser por vacaciones, licencias, descanso pre y postnatal y el empleador está en la obligación de retribuir económicamente pesar de no existir una prestación efectiva de los servicios. En ese orden de ideas surge una interrupción de los servicios prestados por los trabajadores. (Congreso de la República, 1997)

Como refiere Guerrero, las suspensiones de los contratos son “la paralización de los elementos más importantes de la relación laboral, persistiendo; no obstante, la vinculación contractual” (Guerrero, 2011, p.451). El autor Colombiano otorga una definición que involucra el cese de manera temporal del deber de los trabajadores en relación a la realización de labores de parte de los empleadores, frente a la existencias de determinadas causas.

De la Cueva (2003, p. 234) señala que esta institución, tiene como finalidad la conservación de la vida de relaciones de trabajo, donde se suspende de manera temporal las consecuencias que se derivan de ella; en ese sentido, ello no implica bajo ningún concepto responsabilidades de las partes de contrato frente a situaciones ajenas al riesgo en el trabajo como dificulta la realización de la prestación del servicio.

Finalidad de la Suspensión de labores

Las suspensiones tienen como atributo principal, el mantenimiento de la relación laboral entre trabajadores y empleadores y del contrato mismo; lo cual, implica la vinculación con los principios de estabilidad laboral. La Corte Suprema de Justicia señala que “su finalidad es evitar la disolución o terminación de las relaciones de trabajo y consecuentemente contribuir a la estabilidad de los trabajadores en la sociedad” (Benrey, 2011, p. 382)



Benrey señala que coexisten normas que enuncian el principio de la estabilidad en el trabajo. Una de ellas es “la interpretación de ciertas interrupciones como simples suspensiones de algunos efectos del contrato” (Benrey, 2011, p. 382), referida a la existencia de causas que imposibiliten las prestaciones de los servicios y debe concebirse que hay suspensiones de los efectos que producen los contratos mas no una paralización definitiva.

Para Hernández Henríquez (2011, como se citó en Benrey, 2011, p. 382), “la suspensión tiene por objeto evitar una ruptura definitiva cuando sobreviene una causa suficiente y justificada que impide transitoriamente su cumplimiento, permitiendo que el contrato sufra pasajeramente sin afectar su subsistencia esencial”.

Jaramillo Jassir (2010) considera que “el ordenamiento jurídico laboral en momento de crisis del contrato; es decir, en circunstancias que podrían llevar razonablemente a la terminación de contrato, se opta por soluciones que permitan mantener el vínculo” (p.101). Por su parte, Pla Rodríguez considera que las suspensiones perfectas de labores conservan los plazos que une al personal obrero con los empleadores, destacando que los contratos tienen la suspensión de sus efectos que producen.

Características

Benrey (2011, p. 382) considera como elementos característicos de las suspensiones perfectas de labores, la temporalidad y la causalidad. La temporalidad está referida a las situaciones transitorias que debe ser proporcional a la causa que las ocasiona; por ende, si la suspensión seria permanente, surge la extinción del contrato de trabajo. Es por la temporalidad que ante la desaparición de un hecho que dio el nacimiento a las suspensiones, las labores a desarrollar por el trabajador son retomadas. Por su parte, la causalidad como un elemento característico de las suspensiones, se originan por los requerimientos establecidos por la norma, sin cuya existencia no se originan las suspensiones.



Como otras características se tiene la inalterabilidad en las cláusulas de los contratos y ello, debido a la vigencia de la relación laboral entre las partes que no da lugar a la elaboración de nuevas condiciones de trabajo. Se destaca como otra de las características la continuidad de los trabajadores en la empresa y el beneficio de la seguridad social hasta el tiempo que duren las suspensiones; ya que, si bien los trabajadores no están proporcionando sus servicios para los cuales fueron contratados, la relación del trabajo todavía se mantienen vigentes; es decir, solamente se vienen suspendiendo los deberes prioritarios del trabajador y empleadores al no desarrollar el trabajo y al no otorgar las remuneraciones. Y, finalmente, el deber de los empleadores de guardar los puestos desempeñados por los trabajadores sujetos a suspensión; siendo que, los trabajadores tienen el derecho de retomar la labor por la que fueron contratados en el mismo lugar y con las mismas condiciones en las que se encontraba al ser suspendido el contrato. (Benrey, 2011, p. 386)

Para Benrey (2011) “la suspensión se caracteriza por el hecho de que, aun no pudiendo ejecutarse temporalmente una de las obligaciones (prestaciones) esenciales que derivan de él, el vínculo jurídico no se verá en principio perjudicado, y perdurará hasta que desaparezca la imposibilidad, momento en que el contrato reanudará su funcionamiento normalmente”. (p.34)

2.2.2. Despido arbitrario

El despido en nuestro país encuentra su protección en varios artículos de la Carta Magna. El artículo 1 que instituye la protección de la persona y el respeto de su dignidad, implica una protección al trabajador dentro de la relación laboral con su empleador; siendo que, en ella la parte más débil es el trabajador; en ese sentido, el trabajador recibe una protección. Por su parte el artículo 23° establece los derechos fundamentales del trabajador, los mismos que reciben protección especial por parte del ordenamiento jurídico, siendo el deber de los Estado instituir acciones que estén direccionadas a la protección especial de los trabajadores.



Nuestro texto Constitucional mediante el artículo 27 concede a los trabajadores la conveniente protección contra los despidos arbitrarios. Tal como señala Baltodano (2018) el derecho al trabajo presenta dos manifestaciones, por un lado “El derecho de adquirir un empleo, y, por otro lado, el derecho a conservar un empleo”. El derecho a conservar el empleo se manifiesta en que “todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo salvo que existiera una causa justa para privarle de él”.

Siendo los despidos formas de extinguir las relaciones laborales, solamente pueden afectarse de manera legítima el derecho fundamental de los trabajadores frente a causas justas que están comprobadas y proscritas por el sistema jurídico vigente, caso contrario se trataría de despidos arbitrarios (Baltodano, 2018).

Justamente para evitar actos arbitrarios de parte de los empleadores, los estados han regulado normas que imponen sanciones a los despidos ilegítimos e ilegales que se desarrollen sin la existencia de causas justas que estén fundamentadas y comprobadas de manera correcta. Uno de los modelos de protección contra el despido arbitrario se la suele denominar estabilidad laboral, la que se diferencia de las reposiciones o indemnizaciones.

Nuestra Carta Magna como Norma Suprema otorga un reconocimiento al derecho de la estabilidad laboral; en ese sentido, se puede afirmar que en nuestra legislación existe una protección contra los despidos arbitrarios. Por ende, frente a la ocurrencia de los casos de despidos, deben de coexistir las causales que motivan tales situaciones, siendo que para la existencia de los despidos válidos deben estar sustentado con las causales que motivaron determinadas situaciones; caso contrario, se está frente a despidos arbitrarios donde no ha mediado causal alguna, tratándose de actos unilaterales por parte de los empleadores que vulneran el derecho al trabajo y a la estabilidad que tiene todo trabajador.



2.4. Hipótesis de trabajo

2.4.1. *Hipótesis General.*

- La Suspensión Perfecta de Labores de forma significativa en los despidos arbitrarios en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021.

2.4.2. *Hipótesis Específicas.*

- El principal efecto jurídico que trae la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia es la vulneración al derecho del trabajo en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021.
- El principio de continuidad laboral no se aplica en la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021.

2.5. Categorías de Estudio.

2.5.1. *Categorías*

- **Categoría N° 1:** Suspensión Perfecta de Labores.
- **Categoría N° 2:** Despido arbitrario.



2.5.2. Conceptualización de categorías

Tabla 1

Conceptualización de categorías

Categorías	Conceptos
Suspensión Perfecta de Labores.	Se caracteriza porque la paralización de las labores desarrolladas por los trabajadores de manera temporal, lo que implica el cese de la obligación que tienen los empleadores en la retribución económica; siendo en ese sentido, que el vínculo laboral entre las parte se mantiene vigente (Toyama, 2011)
Despido arbitrario.	El despido sin causa que es un despido arbitrario vulneran los derechos del trabajador, a su estabilidad laboral, a su dignidad y a su honra. (Castillo, 2002)

2.6. Definición de términos

Contrato de trabajo

Se tratan de convenciones por las cuales las personas denominadas trabajadores, ponen sus actividades profesionales a disposición de los empleadores con la finalidad de desempeñar un empleo y prestar sus servicios bajo la dirección de esta última persona y en su beneficio, a cambio de ello, los trabajadores perciben remuneraciones (Pérez, 2018, p.96).

Prestación personal de servicios

Los contratos de trabajo implican la puesta a práctica de las fuerzas del empleo de una persona con el fin de que un tercero pueda hacer uso de ella bajo su subordinación. De esta forma, los trabajadores prestan su servicio por cuenta ajena; es decir, por cuenta de sus empleadores. Los servicios desplegados por el trabajador deben necesariamente ser ejecutados de manera personal y no pueden ser objeto de delegación. (Congreso de la República, 1997)



Remuneración

Los trabajadores reciben retribuciones económicas a cambio de los servicios que prestan a su empleador, a esta contraprestación se le llaman remuneraciones; las cuales, son otorgadas a los trabajadores en dinero o en especie debiendo necesariamente ser de su libre disponibilidad. Las remuneraciones son tomadas como base para efecto de determinar los cálculos de algunas prestaciones en beneficio de los trabajadores. (Ferro, 2019)

Subordinación

Es un elemento distintivo en los contratos de trabajo. Está referido al hecho de que los trabajadores prestan sus servicios bajo dirección de los empleadores, los cuales tienen facultades para determinar las normas reglamentarias de la labor y establecer la orden requerida para ejecutar el trabajo e imponer sanciones. (Ferro, 2019)

Suspensión perfecta de labores

Se caracteriza porque la paralización de las labores desarrolladas por los trabajadores de manera temporal, lo que implica el cese de la obligación que tienen los empleadores en la retribución económica; siendo en ese sentido, que el vínculo laboral entre las partes se mantiene vigente. (Toyama, 2011)

Despido arbitrario:

El despido sin causa que es un despido arbitrario vulneran los derechos de los trabajadores, a su estabilidad laboral, a su dignidad y a su honra (Castillo, 2002). Se trata de una institución que bajo el principio de tipicidad constituye una manifestación o concreción del principio de legalidad (García, 2016, p.65).



CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Diseño Metodológico

El estudio pertenece a un diseño no experimental-transversal. Cortés e Iglesias (2004) definen a este tipo de diseño porque no “manipula las variables en forma deliberada por ser no experimental, se enfoca en observar los fenómenos tal y como se presentan en el contexto actual, analizándolo posteriormente.” (p.27).

Cortés e Iglesias (2004) refieren que “En la investigación transversal se recopila la información en una única oportunidad, en un lapso único. Su fin es explicar las categorías y estudiar su influencia y relación en un instante dado.” (p.27). En presente estudio se hizo un análisis de las categorías de la investigación, tal cual se presentan en la realidad, sin manipularlas.

3.1.1. *Tipo de investigación*

Básico ya que “mediante esta investigación se busca ampliar y profundizar los conceptos ya existentes en fuentes documentales” (Carrasco, 2005, pág. 43).

3.1.2. *Nivel de investigación*

El nivel de investigación para el presente trabajo es de carácter descriptivo-explicativo. Se llevó a cabo la descripción de los fenómenos presentes en la realidad; como son las suspensiones perfectas de labores y la categoría de los despidos arbitrarios en un determinado tiempo y espacio.

3.1.3. *Enfoque*

El estudio desarrolló de entre los enfoques el cualitativo; ya que, el análisis de la información recaba se realizó mediante el análisis hermenéutico. Como señala Cortés e Iglesias (2004), se trata de un enfoque cuya finalidad es realizar las investigaciones sin hacer uso de una medición numérica, teniendo en cuenta una entrevista, una descripción, un punto de vista del investigador, una reconstrucción de un hecho y no toma las pruebas de hipótesis como algo necesario.



3.2. Diseño Contextual

3.2.1. *Escenario espacial temporal*

La etapa en la cual se llevó a cabo el estudio abarca desde el mes de marzo del 2020 a junio del 2021.

3.2.2. *Unidad de estudio*

Se analizaron las Resoluciones Directorales expedidas por la Autoridad de Trabajo donde se aprueban las solicitudes de suspensiones perfectas de labores y entrevistas practicadas a seis profesionales en derecho con experiencia en materia laboral. A continuación, se describe las unidades de estudio:

Tabla 2

Categorización de participantes

N°	Entrevistado	Profesión	Experiencia profesional	Nivel	Código
1	Fredo Gambo Valderrama	Abogado	3 años a más	Experto	FGV-1
2	Roy Peña Arenas	Abogado	3 años a más	Experto	RPA-2
3	Luis German Aráoz Fernández	Abogado	3 años a más	Experto	LAF-3
4	Javier Niño de Guzmán	Abogado	3 años a más	Experto	JNG-4
5	Takeshi Cristian Velarde Soto	Abogado	3 años a más	Experto	TCVS-5
	Percy Chihuantito Aragón	Abogado	3 años a más	Experto	PCA-6



Tabla 3

Resoluciones Directorales

N°	Resoluciones Directorales	Fecha	Empresa
1	N° 653-2020	05/10/2020	Incas Connections
2	N° 548-2020	14/09/2020	Inversiones Turísticas El Trébol
3	N° 463-2020	30/08/2020	Inka Terra Perú S.A.C.
4	N° 480-2020	07/09/2020	Machu Inka Tours
5	N° 499-2020	28/09/2020	Cusco Trekking Adventures
6	N° 440-2020	26/08/2020	Inversiones turísticas Andenes Incas
7	N° 539-2020	11/09/2020	RUSSINKA S.A.C.
8	N° 438-2020	26/08/2020	Sociedad Hotelera del Sur
9	N° 398-2020	26/08/2020	Amazing Cusco Travel
10	N° 397-2020	26/08/2020	Agencia de viajes y Turismo Cusco para el Mundo
11	N° 588-2020	23/09/2020	Cusco Terra Perú
12	N° 585-2020	23/09/2020	Hotel Ollantaytambo Lodge
13	N° 554-2020	09/09/2020	Hotelera Plaza SAC
14	N° 412-2020	21/08/2020	Agencia de Viajes Incari Travel SAC
15	N° 594-2020	24/09/2020	Antara Agencia de Viajes
16	N° 592-2020	28/09/2020	Viajes ETC
17	N° 555-2020	26/08/2020	San Agustín el Dorado SAC

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.3.1 Técnicas para la recolección de datos

Se utilizó el análisis documental como una de las técnicas de recolección de datos, en cuanto al análisis de las Resoluciones que expidió la Autoridad Administrativa en la Ciudad del Cusco en los años 2020 y 2021. Asimismo, se hizo uso de las entrevistas semiestructuradas practicadas a seis profesionales en derecho con experiencia en materia laboral de la Ciudad del Cusco.

Dentro de los instrumentos utilizados, para el caso del análisis documental se hizo uso de las fichas de análisis documental y para las entrevistas se hizo uso de las guías de entrevista



consistentes en los cuestionarios de preguntas redactados en vinculación con los objetivos del presente estudio.

3.3.2 Descripción de los instrumentos

Las guías de análisis documental sirvieron para desarrollar un debido análisis de las Resoluciones directorales que fueron materia de exámenes, las que sirvieron para sistematizar con contenido cada documento. Las guías de entrevistas consistente en los cuestionarios de preguntas sirvieron para recolectar la información de parte de los profesionales en derecho.



CAPÍTULO IV: DESARROLLO TEMÁTICO

SUBCAPÍTULO I: SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

4.1. Aspectos Generales

La suspensión perfecta de labores ha tenido mayores alcances a la regulación existente debido al Estado de Emergencia ocasionada por el Covid-19. El distanciamiento de los ciudadanos (cuarentena) impuesta por el Estado y el hecho de no circular con normalidad (toque de queda) trajo consigo efectos a la persona jurídica, y tal como señala Puntriano (2020) se trató de consecuencias que se fueron agravando en vista de la dificultad que tuvieron los empleadores por la paralización de las actividades económicas que les impedía cubrir sus obligaciones; razón por la cual, se incrementaron los anuncios que expedía el gobierno mediante fuentes no oficiales y por la interpretación equivocada de la norma (p.26).

En materia laboral inicialmente se reguló el trabajo en el domicilio o denominado también trabajo remoto que otorgó mayor flexibilidad frente al teletrabajo; sin embargo, tal regulación no trajo consigo las soluciones esperadas. Tal es así que el presidente de la Cámara Nacional de Turismo (CANATUR) declaró en un medio de comunicación, que la pandemia causó gran la lesión para el turismo y pérdidas económicas en aproximadamente US\$ 30 millones en los meses de enero y febrero del 2020, así como la pérdida del empleo de muchos trabajadores.

En este panorama, la empresa inicio un procedimiento de SPL por casos fortuitos o por fuerza mayor acogándose en lo regulado por el D. S. N° 003-97-TR; sin embargo, el MTPE, señaló en su momento que dichas suspensiones no serían viables en la coyuntura que vivía el país. Frente al inicio de este tipo de procedimientos y ante los reclamos de los trabajadores y las empresas, se publicó el D. S. N° 038-2020 sistematizando la modalidad de las suspensiones



perfectas con el fin de disminuir los resultados económicos tanto para los trabajadores como a los empresarios frente al Estado de Emergencia.

4.2. Concepto de la Suspensión Perfecta de Labores

A través el D.S. N° 008-2020-SA se estableció el Estado de Emergencia Sanitaria por noventa (90) días calendarios, como resultado de ello se instituyeron una medida de prevención y de inspección del coronavirus, entre ellas se promulgó D. U. N° 038-2020 que estableció las suspensiones perfectas de labores como una medida excepcional, con el objeto de mantener vigente las relaciones laborales y las remuneraciones, solo en aquellos casos en los que los empleadores se encuentre imposibilitados de implementar el trabajo remoto o de optar por la aplicación de las licencias con goce de haber que sean recuperables, sea por la naturaleza de la actividad o se trate por las afectaciones económicas que padecían, la adopción de la medida que resultará necesaria con la finalidad de proteger los vínculos laborales y la percepción de las remuneraciones. Teniendo como privilegio los acuerdos con los empleados (Congreso de la República, 2020)

4.3. Procedimiento de las Suspensiones perfectas de labores

Las solicitudes de Suspensión de conformidad al Decreto de Urgencia N° 038-2020, es el siguiente:

La solicitud es presentada de manera remota (vías electrónicas) al Ministerio de Trabajo, documento que constituye una Declaración jurada efectuada por los empleadores. Dichas comunicaciones están sujetas a los controles realizados por la Sunafil en el plazo de 30 días. El Ministerio de Trabajo expide la Resolución correspondiente dentro de los siete (7) días hábiles, caso contrario opera el silencio administrativo positivo.

Frente a la coexistencia de disconformidad entre lo que contiene en las declaraciones juradas y las comprobaciones que efectúa la Autoridad Inspectiva, el Ministerio de Trabajo



prefiere por la no aprobación de las suspensiones, existiendo el deber de los empleadores de cubrir la remuneración a su trabajador por el lapso de tiempo que duro la suspensión (Art. 3). En lo que respecta a la prestación de Es Salud, la ley considera que debe coexistir la continuidad del derecho, la prestación de prevención, promoción y de atención de la salud. (Decreto Urgencia N° 038-2020, 2020, Art.5)

La Compensación por tiempo de servicios (CTS) durante la vigencia de las suspensiones, pueden ser dispuesto de manera libre por parte de los trabajadores, 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 una pensión en el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) “no es exigencia que las aportaciones deban haberse realizado en el período 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”.

4.4. Efectos jurídicos de las Suspensión perfecta de labores

Prestación de Essalud

Según Palomino (2020) la prestación de EsSalud en el período de pandemia continuó brindado sus servicios de prevención, promoción y atención de la salud, ello a pesar de que el trabajador no pagó la prima mínima del seguro, no hubo interrupción. El trabajo a pesar de haber suspendido, la prestación estuvo vigente. Se evidencio que, frente al problema actual, el poder ejecutivo decreto leyes e beneficio del trabajador con la finalidad de garantizar el bienestar integral de los trabajadores.

Libre disponibilidad de la CTS



El trabajador tiene el derecho de disposición de manera libre del fondo del activo intangible acopiando los CTS, hasta por un salario de los trabajadores, sin tomar en consideración las suspensiones perfectas de retención de cada trabajador. El mes calendario de vencimiento del período de trabajo.

La entidad tenía la obligación de garantizar los importes que correspondan al requerimiento de los trabajadores, siempre que estén incluidos en una suspensión perfecta de labores. Para tal efecto el gobierno dispuso las plataformas que el Ministerio de Trabajo habilitó con la finalidad de absolver las consultas.

La libre disponibilidad está relacionada con lo regulado por el artículo 9 del Decreto de Emergencia No. 033-2020 del 27 de marzo de 2020, que autoriza a los trabajadores a disponer libremente el monto de la indemnización CTS en caso de emergencia de salud, hasta S / 2400,00.

Claramente, las nuevas medidas permitieron al trabajador acceder a variados beneficios laborales con arreglo a los contratos y al tipo de empresas. Entre uno de los beneficios, son los pagos de CTS que beneficia a la mayoría del sector privado.

Subsidio económico

El trabajador en situación de suspensión ha sido reconocido por el Estado con las “Medidas Económicas de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19” aprobado por el Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE sobre Fomento del Desarrollo Productivo y Empresarial En la única disposición de la Ley de Crecimiento, el salario total no excederá de S / 2,400.00. El seguro social otorgo hasta S / 760.00 (al vencimiento de cada mes calendario, mientras se mantuvo vigente la medida de cierre vigente, con plazos máximo de tres.

Con la finalidad de convertirse en acreedor de los intereses antes mencionados, se creó una aplicación virtual en la plataforma de red, que será implementada por la Dirección de



Seguridad y Salud Social de EsSalud para lograr este propósito, y sus recursos fueron financiados por el Ministerio.

Esta medida es un beneficio otorgado al trabajador que está en una microempresa. Entonces los Estados velan por la protección de los obreros, con el fin de brindar una garantía para el bienestar, tales subsidios serían asumidos por el Seguro Social de Salud.

Inexigibilidad de los aportes previsionales

Para el trabajador que esta con suspensión perfecta de labores y por la permanencia en su centro de empleo, que tenga los aportes necesarios que hayan permitido adquirir el derecho de la seguridad social de conformidad a lo regulado para el requisito en el Sistema Nacional de Pensiones (SNP), no existe la obligación de aportar en el tiempo que duró la suspensión.

Retiro de pensiones

Por primera vez y solo para todas las personas amparadas por el Decreto de Emergencia No. 034-2020, a inicios de pandemia podían hacer el retiro de hasta /2,000.00. El retiro de las AFP buscó brindar mayor soporte al trabajador que se encontraba desempleado.

4.5. Criterios de aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores



Tabla 4

Crterios para aplicaci3n de la Suspensiones

Dispositivo normativo	Reglas que establecen
D. U. N° 038-2020 (14/04/2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Se crea la figura de la SPL - Se instituye la contingencia de aplicar por la causal de: a) Naturaleza de la labor; b) Nivel de afectaci3n econ3mica. - Se instituye la ejecuci3n de fiscalizaci3n en el plazo de 30 d3as h3biles contados desde su registro en la P3gina Web Portal del Ministerio de Trabajo. - Se instituye el silencio administrativo positivo si no existe respuesta de parte de la Autoridad Administrativa en el plazo de 7 d3as h3biles.
D.S. N°011-2020-TR (21/04/2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Precisa razonamientos espec3ficos que debe acreditar el empleador para que se acoja a las suspensiones: a) Se establecen las definiciones por la naturaleza de las labores, debiendo probarse que no es posible aplicar el trabajo remoto, as3 como las posteriores compensaciones en cuanto a la hora; b) Se establecen cuestiones relativas a demostrar la existencia de afectaci3n econ3mica. - Se establecen los mecanismos alternativos a ser aplicados por los empleadores antes de optar por la suspensi3n. - Se instituye la necesidad de comunicaci3n a los trabajadores de la medida a aplicar. - Se regula la imposici3n de sanciones de tipo administrativo y penal si existe el uso de informaci3n falsa. - Se establece la facultad de los trabajadores de hacer uso del recurso administrativo en contra lo resuelto por la Autoridad de Trabajo.
D. S.N° 012-2020-TR (30/04/2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Se fija la regla para aplicar las suspensiones en el caso que las empresas que hayan sido las beneficiadas con los subsidios del 35% que brind3 el Estado para el pago de su planilla. Condici3n que causa la variaci3n de los c3lculos del ratio y causa la imposibilidad de aplicar la medida en el mes que percibi3 los subsidios para el trabajador beneficiado.
D. S. N° 020-2020-TR (21/04/2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Amplia la emergencia sanitaria, por lo que las suspensiones pudieron ser aplicadas hasta el 7 de octubre del 2020.
R. M. N° 126-2020-TR (09/07/2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Se establecen la posibilidad de modificaci3n de las fechas de finalizaci3n de las suspensiones sin que exista la urgencia de la presentaci3n de otras solicitudes para aplicar la medida de suspensiones.

Nota: Fuente (Toyama J. 2021)



SUBCAPÍTULO II: DESPIDO ARBITRARIO

4.6. Aspectos Generales

En la esfera laboral el Estado cumple con la función promotora de cuidar el trabajo, así como el de proteger el derecho de trabajo; por ende, busca que los vínculos laborales entre empleador y trabajador sean estables. Sin embargo, surgen casos en los que el vínculo del trabajo se ve amenazado por diferentes causas, como es el caso del accionar injustificado de parte de los empleadores con la finalidad de extinguir la relación de trabajo y da espacio a los despidos arbitrarios. El trabajo es considerado como una de las fuentes de riqueza que admite que los seres humanos puedan tener la economía para su subsistencia y puedan desplegar diferentes destrezas que no sólo podrán aplicarlas a su desempeño en el trabajo, sino que incluso forma parte de su desarrollo en el aspecto personal. (Cornejo, 2020, p. 48)

Frente al poder económico que exhiben los empleadores y ante las posiciones débiles que tienen los trabajadores; es que, los Estados juegan un rol importante para lograr el equilibrio de las desigualdades jurídicas; los trabajadores requieren de la tutela de sus derechos con la finalidad de evitar casos de desamparo frente a los despidos arbitrarios. En ese sentido, los despidos arbitrarios pueden ser concebidos como los actos ilegítimos que cesan el vínculo laboral, sin que ello obedezca a motivos suficientes.

4.7. Concepto del Derecho Arbitrario

Se trata de una institución de derecho laboral que se rige por lo contenido en el principio de tipicidad y viene a representar una manifestación y concreción de lo contenido en el principio de legalidad (García, 2016, p.65). Estas razones llevan considerar que el despido sin causa no sea válido; por ello, existe la necesidad de aplicar las causas justas tipificadas por las leyes en relación a lo regulado por el Convenio sobre la culminación de la relación de trabajo de la OIT



La protección de los trabajadores frente al despido arbitrario es parte integrante de un vasto corpus iuris internacional, que de manera progresiva se ha ido desarrollando a nivel constitucional en los diferentes países, siendo que los Estados han considerado al trabajo como la cúspide de protección en beneficio de los trabajadores. El Tribunal Constitucional señala que la protección del trabajador contra los despidos arbitrarios abarca del derecho que tienen para poseer el acceso a los puestos de trabajo, así como el derecho a no ser despedidos salvo por causas justas. Se establece que los despidos arbitrarios vulneran la estabilidad laboral.

4.8. La tutela de derechos

La tutela de derechos son garantías constitucionales de protección a las personas. En el caso de los despidos arbitrarios, el derecho que se vulnera, es el derecho al trabajo y el derecho a la estabilidad laboral.

4.8.1 Derecho al trabajo

Toyama (2011) describe que el trabajo es una facultad y una obligación, se trata de uno de los medios de ejecución de tipo personal y es la base del bienestar de la sociedad. Por su parte, Arce (2005) considera que el trabajo son las actividades humanas fundamentales para la vida, encauzada a las transformaciones o usos de la fuerza natural para la elaboración de los servicios y bienes. En el sentido más amplio, se trata de una de las manifestaciones de la capacidad creadora de las personas, en cuyas virtudes están transformadas los objetos que tienen un valor determinado en la sociedad.

Este derecho esta direccionado a generar la promoción del empleo para aquella persona que no tiene un puesto de trabajo y de esta forma pueda acceder a él, así como asegurar el mantenimiento del empleo de aquellos que cuentan con puestos de trabajo (Toyama, 2011). En la Carta Magna vigente se tiene una regulación que establece la facultad que tienen las personas de acceder a un puesto de trabajo, se regula la protección y de la misma forma el fomento del empleo.



El Estado es quien promueve las diferentes condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante la política de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

4.8.2. Derecho a la estabilidad Laboral

La estabilidad laboral es una facultad que tienen los trabajadores de mantener sus puestos de manera indefinida, siempre que no incurran en alguna falta que dé lugar a los despidos. Se trata del derecho que tiene los trabajadores de conservar sus puestos de trabajo en el periodo que dura la vida laboral; en ese sentido, no puede ser declarado suspendido antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causas taxativamente determinadas por la norma. (Paredes, 2019, p. 34)

Los tipos de la estabilidad laboral que la doctrina señala, son la estabilidad de Entrada que son las garantías jurídicas que nace desde el nacimiento de los contratos de trabajo, donde los trabajadores poseen el derecho a relaciones de trabajo a plazos indeterminados cuando la naturaleza misma de su labor viene a ser indefinida. En la relación laboral existe la estabilidad de entrada cuando se supera el período de prueba. Por su parte, la estabilidad de salida viene a ser aquella protección que surge al finalizar las relaciones labores y únicamente se dan por causas establecidas en la norma. La estabilidad de salida absoluta da lugar a las reposiciones y las relativas conllevan y dan lugar a las indemnizaciones y a la remuneración devengada. (Paredes, 2019, p. 34)

4.9. Base legal

4.9.1. Constitución política del Perú

El inciso 15 del artículo 2° instituye el derecho que tiene toda persona tiene el derecho a trabajar libremente. De la misma forma mediante el artículo 22° instituye que el trabajo viene a ser un derecho y una obligación, la base del bienestar social y son medios de ejecución de las



personas. En ese mismo sentido, la Constitución otorga protección al trabajador contra los despidos arbitrarios, contenido que es regulado por el artículo 27°.

4.9.2. D. U. N° 038-2020

Esta regulación estableció las suspensiones perfectas de labores como una medida excepcional, con el objeto de mantener vigente las relaciones laborales y las remuneraciones, solo en aquellos casos en los que los empleadores se encontraban imposibilitados de implementar el trabajo remoto o de optar por la aplicación de las licencias con goce de haber que sean recuperables, sea por la naturaleza de la actividad o se trate por las afectaciones económicas que padecían, la adopción de la medida que resultará necesaria con la finalidad de proteger los vínculos laborales y la percepción de las remuneraciones. Teniendo como privilegio los acuerdos con los empleados (Congreso de la República, 2020)

La solicitud es presentada de manera remota (vías electrónicas) al Ministerio de Trabajo, documento que constituye una Declaración jurada efectuada por los empleadores. Dichas comunicaciones están sujetas a los controles realizados por la Sunafil en el plazo de 30 días. El Ministerio de Trabajo expide la Resolución correspondiente dentro de los siete (7) días hábiles, caso contrario opera el silencio administrativo positivo.

Frente a la coexistencia de disconformidad entre lo que contiene la declaración jurada y las comprobaciones que efectúa la Autoridad Inspectiva; el Ministerio de Trabajo no podrá aprobar las suspensiones. Existe el deber de los empleadores de cubrir la remuneración a su trabajador por el lapso de tiempo que duro la suspensión (Art. 3). En lo que respecta a la prestación de Es Salud, la ley considera que debe coexistir la continuidad del derecho, la prestación de prevención, promoción y de atención de la salud. (Decreto Urgencia N° 038-2020, 2020, Art.5)



La Compensación por tiempo de servicios (CTS) durante la vigencia de las suspensiones, pueden ser dispuesto de manera libre por parte de los trabajadores, 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 haya alcanzado las aportaciones requeridas para poder tener acceso a una pensión en el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) “no es exigencia que las aportaciones deban haberse realizado en el período 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”.



CAPÍTULO V: RESULTADO Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS

5.1. Resultado del estudio

Para el **Objetivo general**, en relación a determinar de qué manera la Suspensiones Perfectas de Labores influye en los despidos arbitrarios en período de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021, se desarrolló el análisis de las Resoluciones expedidas por la Autoridad de Trabajo que declaran fundadas las solicitudes de Suspensión.

1. Resolución Directoral N° 653-2020

Tabla 5

Resumen de la Resolución Directoral N° 653-2020

Empresa Incas Connections	Ministerio de Trabajo
<u>Contenido de su solicitud:</u>	<u>Argumento de la decisión</u>
<p>Trabajadores afectos: Tres</p> <p>Duración: Desde el 09/07/2020 hasta el 07/10/2020</p> <p>Argumento: Manifiesta</p> <ul style="list-style-type: none"> - La imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de la actividad y por el nivel de afectación económica. - Haber adoptado medidas alternativas que resulte necesaria con el fin de conservar el vínculo de trabajo. 	<p>La orden de inspección acredita:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La empresa está debidamente acreditado en el REPYME cuya actividad son “Otros tipos de transporte”. - Se presentó la nómina de empleados objeto de suspensión, quienes están inactivos y sus puestos están desocupados. - Por la naturaleza de las actividades no pueden aplicar el trabajo remoto que debido al trabajo requiere de dichos trabajadores la presencia en sus instalaciones. - Por el nivel de afectación económica el empleador demostró con su registro de ventas del mes previo a la adopción de la medida es igual a cero. - El empleador de manera previa hizo uso del descanso vacacional adquirido y del adelanto del descanso vacacional. - El empleador corroboró la comunicación a los trabajadores con los cuestionarios que fueron respondido por los trabajadores afectados.



Tabla 6

Análisis de la Resolución Directoral n° 653-2020

Convergencia	Divergencia	Interpretación
La Resolución Directoral N° 653-2020 da por cierta la adopción de manera previa del descanso vacacional adquirido y del adelanto del descanso vacacional de los trabajadores suspendidos sin que exista medio probatorio que acredite tal hecho.	La Resolución Directoral N° 653-2020 fundamenta la decisión de la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto por la naturaleza de las actividades; ya que, es una actividad no esencial y la afectación económica por la información contenida en el PDT de la empresa que tiene un ingreso es igual a cero.	La Resolución Directoral N° 653-2020 aprueba la solicitud sujetándose a la declaración jurada del empleador y dando por cierta la naturaleza de la actividad la adopción de manera previa del descanso vacacional adquirido y del adelanto del descanso vacacional de los trabajadores suspendidos sin que exista medio probatorio que acredite tal hecho.

2. Resolución Directoral N° 548-2020

Tabla 7

Resumen de la Resolución Directoral N° 548-2020

Empresa Inversiones Turísticas El Trébol	Ministerio de Trabajo
<p><u>Contenido de su solicitud:</u></p> <p>Trabajadores afectados: Cinco</p> <p>Duración: Desde el 16/04/2020 hasta el 20/07/2020</p> <p>Argumento: Manifiesta</p> <ul style="list-style-type: none"> - La imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de las actividades. - No ha señalado si adoptó las medidas para conservar la validez de la sujeción y la percepción es de la remuneración. 	<p><u>Argumento de la decisión</u></p> <p>De la orden de inspección se acredita:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La empresa está debidamente acreditado en el REPYMES, dedicada a la actividad de alojamiento para estancias cortas. - Se presentó la nómina de empleador objeto de suspensión, quienes están inactivos y sus puestos están desocupados. - Por la naturaleza de las actividades no pueden aplicar el trabajo remoto que debido al trabajo requiere de dichos trabajadores la presencia en sus instalaciones. - La empresa señala que se acogió a los subsidios otorgados por el gobierno y con ello beneficio a los trabajadores con el pago de planilla por el período del 1 al 14 de abril, pero no corroboro este hecho. - Comunicó a los trabajadores sujetos a suspensión la adopción de tal medida de manera virtual. - Informó que los trabajadores no son personas con discapacidad.



Tabla 8

Resumen de la Resolución Directoral N° 548-2020

Convergencia	Divergencia	Interpretación
En la Resolución Directoral N° 548-2020 el Ministerio de trabajo da por cierta la afirmación señalada por la empresa en cuanto a que se acogió a los subsidios otorgados por el gobierno y con ello beneficio a los trabajadores con el pago de planilla por el período del 1 al 14 de abril, a pesar de que ese hecho no fue corroborado.	La Resolución Directoral N° 548-2020 fundamenta la decisión de la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto por la naturaleza de las actividades ya que es una actividad no esencial.	En la Resolución Directoral N° 548-2020 el Ministerio de trabajo da por cierta la afirmación señalada por la empresa en cuanto a que se acogió a los subsidios otorgados por el gobierno y con ello beneficio a los trabajadores con el pago de planilla por el período del 1 al 14 de abril, a pesar de que ese hecho no fue corroborado.

3. Resolución Directoral N° 463-2020

Tabla 9

Resumen de la Resolución Directoral N° 463-2020

Empresa Inka Terra Perú S.A.C.	Ministerio de Trabajo
<p><u>Contenido de su solicitud:</u></p> <p>Trabajadores afectados: Diecisiete</p> <p>Duración: Desde el 15/05/2020 hasta el 09/07/2020</p> <p>Argumento: Manifiesta</p> <ul style="list-style-type: none"> - La imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de la actividad, y afectación económica. - Procuró la adopción de medidas alternativas para mantener el vínculo laboral y la percepción de remuneraciones. 	<p><u>Argumento de la decisión</u></p> <p>De la orden de inspección se acredita:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La empresa está debidamente acreditado en el PYMES, dedicada a la actividad de alojamiento para estancias cortas y como giro secundario, otras actividades de transporte por vía terrestre. - Se presentó la nómina de empleados (283 trabajadores) y 17 están con suspensión. - Por la naturaleza de la actividad se trata de una no esencial no permitida en el estado de pandemia. - Con la declaración del IGV – renta del mes de abril de los años 2019 y 2020 y el Reporte de PLAME del mes de abril del 2019 y 2020 se demostró el nivel de afectación económica. - La empresa acreditó que los trabajadores objeto de suspensión no son sindicalizados. - La empresa comunicó a los trabajadores el acogimiento a la suspensión, pero no corroboró este hecho. - Informó que los trabajadores no pertenecen a grupos de riesgos



Tabla 10

Resumen de la Resolución Directoral N° 463-2020

Convergencia	Divergencia	Interpretación
La Resolución Directoral N° 463-2020 considera la existencia de afectación económica por la presentación de la declaración del IGV – renta del mes de abril de los años 2019 y 2020 y el Reporte de PLAME del mes de abril del 2019 y 2020.	La Resolución Directoral N° 463-2020 fundamenta la decisión de la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto por la naturaleza de las actividades ya que es una actividad no esencial y debido a que la empresa procuró la adopción de una medida alternativa para el mantenimiento del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones.	La Resolución Directoral N° 463-2020 considera la existencia de afectación económica por la presentación de la declaración del IGV – renta del mes de abril de los años 2019 y 2020 y el Reporte de PLAME del mes de abril del 2019 y 2020. Consideramos que no es suficiente acreditar la afectación económica con reportes del mes anterior, más si se entiende que las remuneraciones de los trabajadores no estas sujetos a la producción del mes de la empresa, sino que está referido al fondo de dinero que tiene de reserva, pues se tratan de pagos que vienen de su propio capital. Sumado a ello se tiene que la Empresa Inkatererra fue beneficiado con Reactiva.

4. Resolución Directoral N° 480-2020

Tabla 11

Resumen de la Resolución Directoral N° 480-2020

Empresa Machu Inka Tours	Ministerio de Trabajo
<p><u>Contenido de su solicitud:</u></p> <p>Trabajadores afectados: Dos</p> <p>Duración: Desde el 17/07/2020 hasta el 07/10/2020</p> <p>Argumento: Manifiesta</p> <ul style="list-style-type: none"> - La imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de la actividad. - No adoptó medidas para mantener el vínculo laboral y la percepción de las remuneraciones. 	<p><u>Argumento de la decisión</u></p> <p>De la orden de inspección se acredita:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La empresa no está registrado en el REPYMES, cuya actividad principal son otros servicios de reservas y actividades conexas. - La empresa informó que cuenta con dos trabajadores registrados en planilla y dos están sujetos a suspensión, presento para ello su nómina. - Por la naturaleza de las actividades no puede aplicarse el trabajo remoto que debido a l trabajo requiere de dichos trabajadores la presencia en sus instalaciones. - La empresa no presento información respecto de que si se acogió al subsidio de origen público otorgado mediante el Decreto de Urgencia N° 033-2020. - La empresa informó que los trabajadores no son personas con discapacidad o se encuentra en los grupos de riesgo.



Tabla 12

Resumen de la Resolución Directoral N° 480-2020

Convergencia	Divergencia	Interpretación
La Resolución Directoral N° 480-2020 no tomó en cuenta que la empresa no presentó información respecto de que si se acogió o no al subsidio otorgado mediante el Decreto de Urgencia N° 033-2020.	La Resolución Directoral N° 463-2020 fundamenta la decisión de la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto por la naturaleza de la actividad ya que es una actividad no esencial.	La Resolución Directoral N° 480-2020 no tomó en cuenta que la empresa no presentó información respecto de que si se acogió o no al subsidio de origen público otorgado mediante el Decreto de Urgencia N° 033-2020. Entendiendo que dicho subsidio pudo ser determinante para cubrir remuneración de los trabajadores en número de dos.

5. Resolución Directoral N° 499-2020

Tabla 13

Resumen de la Resolución Directoral N° 499-2020

Empresa Cusco Trekking Adventures	Ministerio de Trabajo
<p><u>Contenido de su solicitud:</u></p> <p>Trabajadores afectados: Dos</p> <p>Duración: Desde el 08/08/2020 hasta el 07/10/2020</p> <p>Argumento: Manifiesta</p> <p>- La imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de la actividad, y los niveles de afectación económica, declarando que adopto la medida alternativa para el mantenimiento la vigencia del vínculo laboral percepción de la remuneración.</p>	<p><u>Argumento de la decisión</u></p> <p>De la orden de inspección se acredita:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las empresas está debidamente acreditado en el REPYMES, cuya actividad es de las Agencias de viajes y Guías turísticas, dedicada a la actividad no esencial no permitida en pandemia. - De la lista de trabajadores presentada a la AAT se advierte que son dos trabajadores afectados, quienes están inactivos y sus puestos están desocupados. - Por la naturaleza de las actividades no pueden aplicar el trabajo remoto que debido al trabajo requiere de dichos trabajadores la presencia en sus instalaciones. - Por la afectación económica se advierte que el inspeccionado no acredita lo manifestado de acuerdo a la información de su PDT del IGV mensual. - La empresa adoptó las medias previas, pero al contar con 100 trabajadores y de conformidad al artículo 7 del D.U. N° 038 es facultativo acreditarlo. - La empresa comunicó a los trabajadores el acogimiento a la suspensión y se corrobora mediante un cuestionario respondido. Informo que los trabajadores no son personas con discapacidad.



Tabla 14

Resumen de la Resolución Directoral N° 499-2020

Convergencia	Divergencia	Interpretación
La Resolución Directoral N° 499-2020 a pesar de señalar que la afectación económica señalada por la empresa no ha sido acreditado con información de su PDT del IGV mensual, aprueba la media de Suspensión.	La Resolución Directoral N° 499-2020 fundamenta la decisión de la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto por la naturaleza de la actividad ya que es una actividad no esencial y debido a que la empresa adoptó la medida alternativa para el mantenimiento el vínculo laboral y la percepción de la remuneración.	La Resolución Directoral N° 499-2020 a pesar de señalar que la afectación económica señalada por la empresa no ha sido acreditada con información de su PDT del IGV mensual, aprueba la medida de Suspensión. Consideramos que no es suficiente la sola demostración de la naturaleza de funciones debido a que la empresa puede contar con la capacidad económica para cubrir las remuneraciones de sus dos trabajadores como un fondo de dinero de reserva, sumado a ello se tiene que la empresa no señalo si fue beneficiado con el subsidio regulado por el D.U. N°. 033-2020

6. Resolución Directoral N° 440-2020

Tabla 15

Resumen de la Resolución Directoral N° 440-2020

Empresa Inversiones turísticas Andenes Incas	Ministerio de Trabajo
<p><u>Contenido de su solicitud:</u></p> <p>Trabajadores afectados: Doce</p> <p>Duración: Desde el 18/07/2020 hasta el 08/09/2020</p> <p>Argumento: Manifiesta</p> <p>- La imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de la actividad, y el nivel de afectación económica, declarando que procuro la adopción de las medidas alternativas para mantener la vigencia del vínculo de trabajo y la percepción de la remuneración.</p>	<p><u>Argumento de la decisión</u></p> <p>De la orden de inspección se acredita:</p> <p>- La empresa no está acreditado en el REPYME, dedicada a la actividad de alojamiento con giro secundario otro servicio de reserva y actividad conexas.</p> <p>- De la Planilla Electrónica se advierte que los 12 trabajadores son afectados con la suspensión, quienes están inactivos y sus puestos están desocupados.</p> <p>- Por la naturaleza de las actividades no pueden aplicar el trabajo remoto que debido al trabajo requiere de dichos trabajadores la presencia en sus instalaciones.</p> <p>- Se advierte que la empresa señala tener ventas igual al cero y lo demuestra con los formularios del mes de mayo, junio y julio del 2020.</p> <p>- La empresa comunicó a los trabajadores el acogimiento a la suspensión de manera física.</p>



Tabla 16

Resumen de la Resolución Directoral N° 440-2020

Convergencia	Divergencia	Interpretación
La Resolución Directoral N° 440-2020 concluye de la presentación de la Planilla que se trata de un Pequeña empresa debido a que la empresa a pesar de requerírsele no acreditó tal hecho. No se tomó en cuenta que la empresa no presentó información respecto de que si se acogió o no al subsidio de tipo público otorgado mediante el D.U. N° 033-2020.	La Resolución Directoral N° 440-2020 fundamenta la decisión de la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto por la naturaleza de las actividades ya que es una actividad no esencial y por afectación económica.	La Resolución Directoral N° 440-2020 concluye de la presentación de la Planilla que se trata de un Pequeña empresa debido a que la empresa a pesar de requerírsele no acreditó tal hecho. No se tomó en cuenta que la empresa no presentó información respecto de que si se acogió o no a los subsidios de origen público otorgado mediante el Decreto de Urgencia N° 033-2020. Siendo que es determinante dichos subsidio para procurar se cubran las remuneraciones de los trabajadores.

7. Resolución Directoral N° 539-2020

Tabla 17

Resumen de la Resolución Directoral N° 539-2020

Empresa RUSSINKA S.A.C.	Ministerio de Trabajo
<p><u>Contenido de su solicitud:</u></p> <p>Trabajadores afectos: Dos</p> <p>Duración: Desde el 01/05/2020 hasta el 09/07/2020</p> <p>Argumento: Manifiesta</p> <ul style="list-style-type: none"> - La imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de la actividad, y el nivel de afectación económica, declarando que adoptó la medida alternativa para el mantenimiento la vigencia del vínculo laboral percepción de remuneraciones. 	<p><u>Argumento de la decisión</u></p> <p>De la orden de inspección se acredita:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La empresa está debidamente acreditado en el REMYPE, como micro empresa, se advierte que semana tener ventas iguales a cero, dedicada a las actividades de agencia de viajes. - De las Planillas Electrónicas presentada y de la lista de trabajadores se advierte que son dos trabajadores afectados, quienes están inactivos debido a la paralización de actividades de la empresa. - La suspensión no comprende a trabajadores sindicalizados ni discapacitados, personas con Covid 19 o personas que pertenezca a los grupos de riesgo. - La empresa no se acogió a los subsidios otorgados por el Estado. - La actividad que desarrolla la empresa no consiste en una actividad esencial. - La empresa comunicó a los trabajadores el acogimiento a la suspensión.



Tabla 18

Resumen de la Resolución Directoral N° 539-2020

Convergencia	Divergencia	Interpretación
La Resolución Directoral N° 539-2020 no toma en consideración lo señalado por la empresa respecto a hacer referencia a la causal de la afectación económica y no existe medio probatorio que acredite tal hecho. De la misma forma no se hace mención la adopción de la medida alternativa para mantener la vigencia del vínculo laboral percepción de remuneraciones.	La Resolución Directoral N° 539-2020 fundamenta la decisión de la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto por la naturaleza de las actividades ya que es una actividad no esencial y por afectación económica.	La Resolución Directoral N° 539-2020 no toma en consideración lo señalado por la empresa respecto a que señala como causal, la afectación económica y no existe medio probatorio que acredite tal hecho. De la misma forma no se hace mención la adopción de la medida alternativa para mantener la vigencia del vínculo laboral percepción de la remuneración.

8. Resolución Directoral N° 438-2020

Tabla 19

Resumen de la Resolución Directoral N° 438-2020

Empresa Sociedad Hotelera del Sur	Ministerio de Trabajo
<p><u>Contenido de su solicitud:</u></p> <p>Trabajadores afectados: 25</p> <p>Duración: Desde el 23/07/2020 hasta el 07/10/2020</p> <p>Argumento: Manifiesta</p> <ul style="list-style-type: none"> - La imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de la actividad, declarando que adoptó la medida alternativa para mantener la vigencia del vínculo laboral percepción de la remuneración. 	<p><u>Argumento de la decisión</u></p> <p>De la orden de inspección se acredita:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La empresa no acreditó en el REPYMES como micro empresa o pequeña empresa, dedicada a actividades de alojamiento y como giro secundario las actividades de servicio de bebidas. - De la lista de la Planilla electrónica y lista de trabajadores se advierte que cuenta con 57 trabajadores y 25 trabajadores están comprendidos con la medida de suspensión afectados, quienes están inactivos y sus puestos están desocupados. - Por la afectación económica se advierte que el inspeccionado acreditó tal hecho con el rango de sus ingresos. - La empresa comunicó a los trabajadores el acogimiento a la suspensión y que adoptó la medida previa a la suspensión como es el caso del otorgamiento de vacaciones y adelanto de las mismas. - La empresa informó que los trabajadores no son personas con discapacidad que pertenezcan al grupo de riesgo por edad o sindicalizados. - Se verificó que la empresa desarrolla una actividad esencial permitida durante el estado de emergencia



Tabla 20

Resumen de la Resolución Directoral N° 438-2020

Convergencia	Divergencia	Interpretación
La Resolución Directoral N° 438-2020 no toma en consideración la adopción de las medidas alternativas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones. La empresa no señala si fue beneficiario de los subsidios otorgados por el Estado.	La Resolución Directoral N° 438-2020 fundamenta la decisión de la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto por la naturaleza de las actividades ya que es una actividad no esencial y por afectación económica.	La Resolución Directoral N° 438-2020 no toma en consideración la adopción de las medidas alternativas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones. La empresa no señala si fue beneficiario de los subsidios otorgados por el Estado. Sin embargo se tiene que dicha empresa fue beneficiaria de Reactiva Perú.

9. Resolución Directoral N° 398-2020

Tabla 21

Resumen de la Resolución Directoral N° 398-2020

Empresa Amazing Cusco Travel	Ministerio de Trabajo
<p><u>Contenido de su solicitud:</u></p> <p>Trabajadores afectos: Uno Duración: Desde el 17/07/2020 hasta el 07/10/2020 Argumento: Manifiesta</p> <ul style="list-style-type: none"> - La imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de la actividad, declarando que adopto las medidas alternativas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones. 	<p><u>Argumento de la decisión</u></p> <p>De la orden de inspección se acredita:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La empresa está debidamente acreditado en el REPYMES, dedicada a las actividades de agencia de viajes y como actividad secundaria la venta al por mayor y menor de otros productos. - De la Planilla Electrónica presentada y de la lista de trabajadores se advierte que es un trabajador afectado que están inactivo. - La suspensión no comprende un trabajador sindicalizados ni tiene discapacidad, ni es una persona con Covid 19 o persona que pertenece a un grupo de riesgo. - Las actividades que desarrolla el empleador no consiste en una actividad esencial y no es compatible con el trabajo remoto, ya que requiere de la presencia del trabajador para la atención de labores. - La empresa comunico al trabajador el acogimiento a la suspensión.



Tabla 22

Resumen de la Resolución Directoral N° 398-2020

Convergencia	Divergencia	Interpretación
La Resolución Directoral N° 398-2020 para aprobar la Suspensión toma en consideración únicamente la naturaleza de la actividad sin solicitar a las empresas su nivel económico.	La Resolución Directoral N° 438-2020 fundamenta la decisión por la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto por la naturaleza de la actividad ya que es una actividad no esencial	La Resolución Directoral N° 398-2020 para aprobar la Suspensión toma en consideración únicamente la naturaleza de las actividades sin solicitar a la empresa su estado económico así como si fue beneficiado o no por el subsidio otorgado por el Estado.

10. Resolución Directoral N° 397-2020

Tabla 23

Resumen de la Resolución Directoral N° 397-2020

Empresa Agencia de viajes y Turismo Cusco para el Mundo	Ministerio de Trabajo
<p><u>Contenido de su solicitud:</u></p> <p>Trabajadores afectos: Dos</p> <p>Duración: Desde el 20/07/2020 hasta el 07/10/2020</p> <p>Argumento: Manifiesta</p> <ul style="list-style-type: none"> - La imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de la actividad, y el nivel de afectación económica, declarando que no adoptó las medidas alternativas para mantener la vigencia del vínculo laboral percepción de remuneraciones. 	<p><u>Argumento de la decisión</u></p> <p>De la orden de inspección se acredita:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La empresa está debidamente acreditado en el REPYMES, dedicada a las actividades de agencia de viajes y turismo; actividades no esenciales o no permitidas en el estado de emergencia. - De la Planilla Electrónica presentada del mes previo a la solicitud de suspensión, cuenta con dos trabajadores los que se encuentran comprendidos en la medida de suspensión, quienes están inactivos y desocupados. - Se presentó la documentación y que el cálculo correspondiente que determinan las ratios que acredita la afectación económica. - La empresa se acogió a los subsidios de origen público otorgado por el D.U. N° 033-2020. -La suspensión no comprende a trabajadores sindicalizados ni discapacitados, o personas que pertenezcan a algún grupo de riesgo. - La empresa comunicó a los trabajadores el acogimiento a la suspensión.



Tabla 24

Resumen de la Resolución Directoral N° 397-2020

Convergencia	Divergencia	Interpretación
La Resolución Directoral N° 397-2020 señala que existe afectación económica pero no señala que documentación presentó la empresa afirmando que el “cálculo correspondiente determinan las ratios que acredita la afectación económica”.	La Resolución Directoral N° 398-2020 fundamenta la decisión de la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto por la naturaleza de la actividad ya que es una actividad no esencial y por afectación económica.	La Resolución Directoral N° 397-2020 señala que existe afectación económica pero no señala que documentación presentó la empresa afirmando que el “cálculo correspondiente determinan las ratios que acredita la afectación económica”.

11. Resolución Directoral N° 588-2020

Tabla 25

Resumen de la Resolución Directoral N° 588-2020

Empresa Cusco Terra Perú	Ministerio de Trabajo
<p><u>Contenido de su solicitud:</u></p> <p>Trabajadores afectados: Cuatro</p> <p>Duración: Desde el 28/07/2020 hasta el 07/10/2020</p> <p>Argumento: Manifiesta</p> <ul style="list-style-type: none"> - La imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de la actividad, y el nivel de afectación económica, declarando que adopto la medida alternativa para el mantenimiento de las relaciones laborales percepción de la remuneración. 	<p><u>Argumento de la decisión</u></p> <p>De la orden de inspección se acredita:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La empresa está debidamente acreditado en el REPYMES, dedicada a las actividades de “otros tipos de transporte vía terrestre” y como actividad secundaria agencias de viaje y guías turísticas; actividades no esenciales o no permitidas en el estado de emergencia. - De la nómina de trabajadores presentada, se muestra la totalidad de los dos trabajadores los que se encuentran comprendidos en la medida de suspensión, quienes están inactivos y desocupados. - La empresa no aplica el trabajo remoto por la naturaleza de actividades por tener actividad en el sector turismo manifestando que se dio el cierre de fronteras. - Por el nivel de afectación económica no cuenta con ingresos económicos desde abril y acredita con el formulario del mes de junio del 2020 cuyo ingreso es igual a cero. Manifestó la paralización al 100% de sus actividades. -La empresa no informó si los trabajadores afectados con la medida son personas con discapacidad o están en el grupo de riesgo.



Tabla 26

Resumen de la Resolución Directoral N° 588-2020

Convergencia	Divergencia	Interpretación
En la Resolución Directoral N° 588-2020 la empresa no informó si los trabajadores afectados con la medida son personas con discapacidad o están en el grupo de riesgo, de la misma forma no señaló si ha sido beneficiado o no con los subsidios otorgados por el Estado. No señaló las medidas alternativas que adoptó para mantener la vigencia del vínculo laboral percepción de remuneraciones.	La Resolución Directoral N° 588-2020 fundamenta la decisión de la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto por la naturaleza de las actividades ya que es una actividad no esencial y por afectación económica.	En la Resolución Directoral N° 588-2020 la empresa no informo si los trabajadores afectados con la medida son personas con discapacidad o están en el grupo de riesgo, de la misma forma no señalo si ha sido beneficiado o no con los subsidios otorgados por el Estado. No señalo las medidas alternativas que adoptó para mantener la vigencia del vínculo laboral percepción de remuneraciones.

12. Resolución Directoral N° 585-2020

Tabla 27

Resumen de la Resolución Directoral N° 585-2020

Empresa Hotel Ollantaytambo Lodge	Ministerio de Trabajo
<p><u>Contenido de su solicitud:</u></p> <p>Trabajadores afectos: Dos</p> <p>Duración: Desde el 01/09/2020 hasta el 07/10/2020</p> <p>Argumento: Manifiesta</p> <ul style="list-style-type: none"> - La imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de la actividad, declarando que procuro la adopción de las medidas alternativas para mantener la vigencia del vínculo laboral percepción de remuneraciones. 	<p><u>Argumento de la decisión</u></p> <p>De la orden de inspección se acredita:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La empresa está debidamente acreditado en el REPYMES, como microempresa dedicada a las actividades de alojamiento para estancias cortas - De la Planilla Electrónica presentada del mes previo a la solicitud de suspensión, cuenta con dos trabajadores en planilla, comprendidos en la medida de suspensión, quienes están inactivos y desocupados debido a que la empresa tuvo una paralización total de sus actividades. - La suspensión no comprende a trabajadores sindicalizados ni discapacitados, o personas que pertenezcan a algún grupo de riesgo. - La empresa adoptó medidas previas como la reducción proporcional de la remuneración y de la jornada de trabajo. - La empresa se acogió al subsidio para el pago de planilla regulado por el D.U. N°. 033-2020 y al requerir la Autoridad inspectiva información sobre ello, la empresa no cumplió con dicho requerimiento. - La empresa comunicó a los trabajadores el acogimiento a la suspensión de manera virtual a través de correos electrónicos.



Tabla 28

Resumen de la Resolución Directoral N° 585-2020

Convergencia	Divergencia	Interpretación
En la Resolución Directoral N° 585-2020 se evidencia que la autoridad no toma en consideración que la empresa se acogió a los subsidios para el pago de planilla reglamentado por el D.U. N°. 033-2020 y al requerir la Autoridad inspectiva información sobre ello, la empresa no cumplió con dicho requerimiento.	La Resolución Directoral N° 585-2020 fundamenta la decisión de la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto por la naturaleza de las actividades ya que es una actividad no esencial.	En la Resolución Directoral N° 588-2020 se evidencia que la autoridad no toma en consideración que la empresa se acogió a los subsidios para el pago de planilla regulado por el D.U. N°. 033-2020 y al requerir la Autoridad inspectiva información sobre ello, la empresa no cumplió con dicho requerimiento. De la misma forma, el Ministerio no requiere ningún tipo de información sobre la situación económica de la empresa únicamente tiene como fundamento de la aprobación de la suspensión la naturaleza de las actividades..

13. Resolución Directoral N° 554-2020

Tabla 29

Resumen de la Resolución Directoral N° 554-2020

Empresa Hotelera Plaza SAC	Ministerio de Trabajo
<p><u>Contenido de su solicitud:</u></p> <p>Trabajadores afectos: Cinco</p> <p>Duración: Desde el 27/04/2020 hasta el 30/06/2020 y 27/04/2020 hasta el 09/07/2020</p> <p>Argumento:</p> <p>- La imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por el nivel de afectación económica, declarando haber adoptado las medidas alternativas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones.</p>	<p><u>Argumento de la decisión</u></p> <p>De la orden de inspección se acredita:</p> <p>- La empresa está debidamente acreditado en el REPYME, dedicada a las actividades de hoteles, campamentos y otros, actividad no esenciales o no permitidas en el estado de emergencia.</p> <p>- La empresa presentó la nómina de trabajadores y se evidencia que cuenta con seis trabajadores y cinco se encuentran comprendidos en la medida de suspensión, quienes están inactivos y desocupados.</p> <p>- Se presentó el PDT 621- Renta mensual y se determina su registro de ventas igual a cero, lo que acredita la afectación económica.</p> <p>- La empresa manifiesta haber adoptado las medidas previas establecidas por la norma.</p> <p>- La empresa comunicó a los trabajadores el acogimiento a la suspensión.</p>



Tabla 30

Resumen de la Resolución Directoral N° 554-2020

Convergencia	Divergencia	Interpretación
En la Resolución Directoral N° 554-2020 se señala que la actividad desarrollada por la empresa no es esencial ni permitida en la emergencia a pesar que el empleador solo solicita la medida por la causal de afectación económica. La empresa manifiesta haber adoptado las medidas previas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones; sin embargo, no señala cuales son. La empresa no señala si fue beneficiado por los subsidios por el Estado.	La Resolución Directoral N° 544-2020 fundamenta la decisión de la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto por la naturaleza de las actividades ya que es una actividad no esencial y por afectación económica.	En la Resolución Directoral N° 554-2020 se señala que la actividad desarrollada por la empresa no es esencial ni permitida en la emergencia a pesar que el empleador solo solicita la medida por la causal de afectación económica. La empresa manifiesta haber adoptado las medidas previas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, sin embargo, no señala cuales son. La empresa no señala si fue beneficiado por los subsidios por el Estado.

14. Resolución Directoral N° 412-2020

Tabla 31

Resumen de la Resolución Directoral N° 412-2020

Empresa Agencia de Viajes Incari Travel SAC	Ministerio de Trabajo
<p><u>Contenido de su solicitud:</u></p> <p>Trabajadores afectados: Uno</p> <p>Duración: Desde el 05/05/2020 hasta el 07/10/2020</p> <p>Argumento: Manifiesta</p> <ul style="list-style-type: none"> - La imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce por el nivel de afectación económica, declarando que procuro la adopción de las medidas alternativas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones. 	<p><u>Argumento de la decisión</u></p> <p>De la orden de inspección se acredita:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La empresa está debidamente acreditado en el REPYME, dedicada a las actividades de agencias de viajes y guías de turismo. - De la nómina de trabajadores que son en número de tres, de los cuales uno se encuentra comprendidos en la medida de suspensión, quien está inactivo y desocupado debido a que la empresa tuvo una paralización total de sus actividades - La empresa presentó información de su PDT Renta mensual determinándose que su registro de ventas del mes previo a la suspensión es de cero. - La empresa comunicó a los trabajadores el acogimiento a la suspensión de manera virtual a través de correos electrónicos.



Tabla 32

Resumen de la Resolución Directoral N° 412-2020

Convergencia	Divergencia	Interpretación
En la Resolución Directoral N° 412-2020 se señala que la actividad desarrollada por la empresa no es esencial ni permitida en la emergencia a pesar que el empleador solo solicita la medida por la causal de afectación económica. La empresa no señala si fue beneficiado por los subsidios por el Estado.	La Resolución Directoral N° 412-2020 fundamenta la decisión de la dificultad de emplear el trabajo remoto por la naturaleza de la actividad ya que es una actividad no esencial y por afectación económica.	En la Resolución Directoral N° 412-2020 se señala que la actividad desarrollada por la empresa no es esencial ni permitida en la emergencia a pesar que el empleador solo solicita la medida por la causal de afectación económica. La empresa no señala si fue beneficiado por los subsidios por el Estado.

15. Resolución Directoral N° 594-2020

Tabla 33

Resumen de la Resolución Directoral N° 594-2020

Empresa Antara Agencia de Viajes	Ministerio de Trabajo
<p><u>Contenido de su solicitud:</u></p> <p>Trabajadores afectos: Uno</p> <p>Duración: Desde el 25/08/2020 hasta el 07/10/2020</p> <p>Argumento: Manifiesta</p> <ul style="list-style-type: none"> - La dificultad de emplear el trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de las actividades, declarando que procuró la adopción de medida alternativa para mantener la vigencia del vínculo laboral percepción de la remuneración. 	<p><u>Argumento de la decisión</u></p> <p>De la orden de inspección se acredita:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La empresa está debidamente acreditado en el REPYME, como microempresa dedicada a las actividades de agencia de viajes. - De la Planilla Electrónica presentada del mes previo a la solicitud de suspensión, cuenta con un trabajador en planilla, comprendidos en la medida de suspensión, quien está inactivos y desocupados debido a que la empresa tuvo una paralización total de sus actividades - La empresa presento la documentación y se verificó la causal de afectación económica. - La autoridad inspectiva requirió información sobre el otorgamiento de subsidios en favor de los empleados, no habiendo presentado dicha información. - La suspensión no comprende a trabajadores sindicalizados ni discapacitados, o personas que pertenezcan a algún grupo de riesgo.



Tabla 34

Resumen de la Resolución Directoral N° 594-2020

Convergencia	Divergencia	Interpretación
En la Resolución Directoral N° 594-2020 se señala que se verificó la afectación económica a pesar que el empleador solo solicita la medida por la causal de la naturaleza de la actividad. No se tomó en cuenta que la autoridad inspectiva requirió información sobre el otorgamiento de subsidios en favor de los empleados, la empresa no presento dicha información.	La Resolución Directoral N° 594-2020 fundamenta la decisión de la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto por la naturaleza de las actividades ya que es una actividad no esencial y por afectación económica.	En la Resolución Directoral N° 594-2020 se señala que se verificó la afectación económica a pesar que el empleador solo solicita la medida por la causal de la naturaleza de la actividad. No se tomó en cuenta que la autoridad inspectiva requirió información sobre el otorgamiento de subsidios en beneficio de los trabajadores, la empresa no presento dicha información.

16. Resolución Directoral N° 592-2020

Tabla 35

Resumen de la Resolución Directoral N° 592-2020

Empresa Viajes ETC	Ministerio de Trabajo
<p><u>Contenido de su solicitud:</u></p> <p>Trabajadores afectos: Dos</p> <p>Duración: Desde el 24/05/2020 hasta el 09/07/2020</p> <p>Argumento: Manifiesta</p> <ul style="list-style-type: none"> - La dificultad de emplear el trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de la actividad y el nivel de afectación económica, declarando la adopción de las medidas alternativas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneración. 	<p><u>Argumento de la decisión</u></p> <p>De la orden de inspección se acredita:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La empresa está debidamente acreditado en el REPYME, como microempresa dedicada otras actividades de transporte por vía terrestre, actividad económica no esencial o no permitida durante el estado de emergencia. - De la Planilla Electrónica presentada del mes previo a la solicitud de suspensión, cuenta con dos empleadores en planilla, comprendido en la medida de suspensión, quienes están inactivos y desocupados debido a que la empresa tuvo una paralización total de sus actividades - La empresa presentó el formulario PDT 0621 Renta mensual del mes previo a la adopción de la suspensión cuyas ventas son igual a cero. - La suspensión no comprende a trabajadores sindicalizados ni discapacitados, o personas que pertenezcan a algún grupo de riesgo. - La empresa comunicó a los trabajadores el acogimiento a la suspensión de manera física.



Tabla 36

Resumen de la Resolución Directoral N° 592-2020

Convergencia	Divergencia	Interpretación
En la Resolución Directoral N° 592-2020 no se hace mención de las medidas adoptadas por la empresa para mantener la vigencia de la relación laboral y la percepción de remuneraciones conforme señaló en su solicitud. No se hace mención requerimiento alguno respecto al otorgamiento de subsidios en favor de su empleado, la empresa no presentó dicha información.	La Resolución Directoral N° 592-2020 fundamenta la decisión en la dificultad de emplear el trabajo remoto por la naturaleza de la actividad ya que es una actividad no esencial y por afectación económica.	En la Resolución Directoral N° 592-2020 no se hace mención de las medidas adoptadas por le empresa para conservar la relación laboral y la percepción de la remuneración conforme señaló en su solicitud. No se hace mención requerimiento alguno respecto al otorgamiento de subsidios en favor de su empleado, la empresa no presento dicha información.

17. Resolución Directoral N° 555-2020

Tabla 37

Resumen de la Resolución Directoral N° 555-2020

Empresa San Agustín el Dorado SAC	Ministerio de Trabajo
<p><u>Contenido de su solicitud:</u></p> <p>Trabajadores afectos: Dos</p> <p>Duración: Desde el 27/04/2020 hasta el 09/07/2020</p> <p>Argumento: Manifiesta</p> <ul style="list-style-type: none"> - La dificultad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de la actividad y el nivel de afectación económica, declarando haber adoptado las medidas alternativas para mantener la vigencia del vínculo laboral percepción de remuneración. 	<p><u>Argumento de la decisión</u></p> <p>De la orden de inspección se acredita:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La empresa está debidamente acreditado en el REPYME, dedicada a las actividades de hoteles, campamentos y otros, actividad no esencial o no permitida en el estado de emergencia. - De la nómina de trabajadores presentada del mes previo a la solicitud de suspensión, tiene dos obreros en planilla incluidos en la suspensión, quienes están inactivos y desocupados debido a que la empresa tuvo una paralización total de sus actividades. - Debido a la naturaleza de las actividades existe la dificultad de emplear el trabajo remoto. Por el nivel de afectación se advierte que la empresa de la información de su PDT Renta mensual, tuvo un registro de ventas del mes y año previo a la adopción de las medidas iguales a cero. - La empresa manifestó haber adoptado las medidas previas como es el uso de autorización de descanso vacacional obtenido y pendiente de goce. - La empresa comunicó a los trabajadores el acogimiento a la suspensión.



Tabla 38

Resumen de la Resolución Directoral N° 555-2020

Convergencia	Divergencia	Interpretación
En la Resolución Directoral N° 555-2020 no se hace mención de requerimiento alguno respecto al otorgamiento de subsidios en favor de su empleados.	La Resolución Directoral N° 555-2020 fundamenta la decisión en la dificultad de emplear el trabajo remoto por la naturaleza de la actividad ya que es una actividad no esencial y por afectación económica.	En la Resolución Directoral N° 555-2020 no se hace mención de requerimiento alguno respecto al otorgamiento de subsidios en favor de su empleados.

Para el **Objetivo específico número uno**, en relación a la determinación de los los efectos jurídicos que trae la aplicación de la figura jurídica de las Suspensiones en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco (2020 al 2021), se llevara a cabo el realizada a los profesionales en derecho y el examen de Resoluciones que expidió el Ministerio de Trabajo donde se declaran fundadas las solicitudes de Suspensión.

Para las entrevistas, se llevó a cabo un cuestionario de 3 preguntas con la finalidad de recabar sus conocimientos sobre la materia de investigación. A continuación, se hace una descripción de las respuestas.



1. ¿Cuáles considera Ud. que son los efectos jurídicos que trae consigo la diligencia de la SPL en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021? ¿Por qué?

Tabla 39

Pregunta n° 1 respuestas

Entrevistados	Respuesta de la pregunta n.º1
FGV-1	La vulneración del derecho al trabajo, inestabilidad, la inseguridad laboral, afectación a la vida digna, por la suspensión perfecta laboral, a causa de la pandemia, siendo el único mecanismo alternativo para tratar de sostener la estabilidad a posteriori.
RPA-2	1. Despido Arbitrario 2. Descuento en las remuneraciones. Porque, la actividad turística es una actividad terciaria o dependiente que engloba una serie de actividades como transportes, comercio, servicios etc. para cumplir sus objetivos comerciales. Es decir, si no hay comercio, transporte o servicios no hay actividad turística, en consecuencia, no hay trabajo por tanto, la Suspensión como suspensión de obligaciones del empleador como del trabajador se prolongaría en forma indefinida hasta su desaparición o liquidación de la empresa en algunos casos.
LAF-3	Los efectos jurídicos que trajo la aplicación perfecta de labores en el sector Turismo, fue notorio y evidente en vista que se llega a paralizar, donde los trabajadores han sido obligados a acatar la suspensión perfecta, el que ha implicado el recorte de sus ingresos económicos, así como en otros casos el despido de su centro de trabajo, porque era la única medida de poder soliviantar a los trabajadores del sector Turismo
JNG-4	Los efectos de la aplicación de la suspensión perfecta establecen específicamente "la suspensión del contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva sin que desaparezca el vínculo laboral"
TCVS-5	En mi opinión desde la práctica jurídica a partir de la aplicación del decreto de urgencia 038 2020. Considero que ha traído más efectos negativos que positivos para el sector turismo en la ciudad del Cusco capital del turismo nacional, aunado a ello, la aplicación de estos efectos personalísimos ha calado más allá en este sector, debido a la informalidad agremiar de los diferentes sectores turísticos y trabajadores independientes de este rubro, al ser este un servicio personal directo en su mayoría ha generado mayor informalidad e inestabilidad laboral, Asimismo, ha generado vulnerabilidad a los derechos fundamentales y laborales colectivos puesto que muchos de ellos y particularmente en este sector no son sometidos a un control difuso ya sea a través de las entidades del estado como Sunafil y posteriormente poder judicial a causa de ello, incrementando el despido arbitrario en mayor porcentaje del sector privado.
PCA-6	La SPL fue la medida tomada por el COVID 19 en marzo del 2020 después de la emergencia sanitaria nacional y el aislamiento social (Todo fue paralizado). Es menester mencionar que sobre todo las empresas privadas evidentemente tomaron la medida de la SPL. Esto quiere decir que como la empresa no estaba en actividad no tenía la obligación de pagar a sus trabajadores, sin romper el vínculo laboral, la cual ese fue el espíritu de la norma, la cual inicialmente. Los efectos son los siguientes:



La SPL es una pausa temporal en las obligaciones de un trabajador hacia la empresa para la cual labora, que permite al empleador suspender temporalmente el pago de la remuneración mensual al trabajador con el principal efecto jurídico que no rompa el vínculo laboral.

Tabla 40

Pregunta n° 1: análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
Los entrevistados consideran que los efectos jurídicos que trajo la Suspensión son los siguientes: - Despido Arbitrario - Vulneración del derecho al trabajo. - Inestabilidad laboral. - Inseguridad laboral. - Afectación a la vida digna - Descuento en las remuneraciones. - Mayor informalidad	No existe divergencia en el sentido que la totalidad de los entrevistados consideran que a suspensión trajo efectos jurídicos.	La mayoría de los entrevistados concuerdan en señalar que los efectos jurídicos de la Suspensión son los siguientes: - Despido Arbitrario - Vulneración del derecho al trabajo. - Inestabilidad laboral. - Inseguridad laboral. - Afectación a la vida digna - Descuento en las remuneraciones. - Mayor informalidad



2. ¿Considera Ud. que la aplicación de la SPL en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021 busca de manera indirecta extinguir la relación laboral? ¿Por qué?

Tabla 41

Pregunta n° 2 respuestas

Entrevistados	Respuesta de la pregunta n.º2
FGV-1	Claro que si busca la extinción laboral, y es necesario por esta grave problema que es la pandemia, que trajo difícil y mermo la economía de las personas, por la inactividad, comercial, turismo y todas las actividades económicas.
RPA-2	SI porque, conforme se indicó líneas arriba, si no hay actividad comercial, transporte y otros, se extingue la actividad turística en consecuencia el vínculo laboral con sus trabajadores.
LAF-3	Sí, en vista que muchos trabajadores han sido invitados al retiro y cuyo resultado ha sido en las personas mayores de 50años y personas con riesgo de contraer el CCOVID.
JNG-4	Debo remarcar que en la misma norma respecto a la suspensión perfecta en el artículo N°. 12 señala los supuestos de la suspensión perfecta tales como: la sanción disciplinaria de suspensión, la licencia sin goce de remuneraciones y el caso fortuito o la fuerza mayor El tema que no aborda la normativa en específico es el COVID-19, por tanto, debemos recurrir a las definiciones de caso fortuito y fuerza mayor. En ese sentido, caso fortuito se caracteriza por su imprevisibilidad y la posibilidad de evitar un daño mediante la debida diligencia; la fuerza mayor implica irresistibilidad aun cuando se tomen las previsiones resulta imposible impedir que se produzca un daño, ante el supuesto de fuerza mayor frente a lo cual la norma prevé que los empleadores tienen la facultad de aplicar la suspensión perfecta de labores hasta por 90 días con comunicación inmediata a la autoridad administrativa de trabajo (SUNAFIL).
TCVS-5	Sí, estoy de acuerdo debido a que muchas empresas del sector turístico a nivel nacional y principalmente en la ciudad del cusco a raíz del decreto de urgencia 38-2020 vigente hasta octubre del 2021, sobre suspensión Perfecta ha causado un sin número de despidos arbitrarios, término o extinción de vínculo laboral, pese a qué, muchas empresas han recibido apoyo por parte del Estado Cómo el proyecto “Reactiva”, este no ha garantizado los derechos laborales de las minorías en este sector turístico, a raíz de la pandemia generando desempleo de manera indirecta en su mayoría.
PCA-6	Considero que no, porque precisamente lo que se busca con la norma (Decreto de Urgencia 028-2019) es dar un respaldo jurídico extraordinario al trabajador, estableciendo medidas de carácter económico y financiero a consecuencia de la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno, con la finalidad de preservar los empleos de los trabajadores.



Tabla 42

Pregunta n° 2: análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
<p>Cuatro de los entrevistados consideran que la aplicación de las Suspensiones busca de manera indirecta extinguir las relaciones laborales, señalando como fundamentos los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Debido a que la actividad comercial, transporte y otros, se extingue la actividad turística y por ello se busca el despido de trabajadores. - Se aprovechó en extinguir relaciones de trabajo de las personas mayores de 50 años y personas con riesgo de contraer el CCOVID. - Se causó un sin número de despidos arbitrarios, término o extinción de vínculo laboral, pese a qué, muchas empresas han recibido apoyo por parte del Estado. Cómo el proyecto “Reactiva”, este no ha garantizado los derechos laborales de las minorías en este sector turístico. 	<p>Dos de los entrevistados consideran que la aplicación de las Suspensiones buscan dar un respaldo jurídico extraordinario al trabajador, estableciendo medidas de carácter económico y financiero a consecuencia de la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno, con la finalidad de resguardar el trabajo.</p>	<p>La mayoría de los entrevistados concuerdan en señalar que la aplicación de las Suspensiones busca de manera indirecta extinguir las relaciones laborales, señalando que se aprovechó despedir a personas mayores de 50 años y personas con riesgo de contraer el COVID a pesar de que muchas empresas recibieron apoyo por parte del Estado. Cómo el proyecto “Reactiva”, este no ha garantizado los derechos laborales de las minorías en este sector turístico.</p>

3. ¿Considera Ud. que la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021, perjudica a los trabajadores? ¿Por qué?

Tabla 43

Pregunta n° 3 respuestas

Entrevistados	Respuesta de la pregunta n.º3
FGV-1	Si, son los más afectados en vista que su economía y actividad giraba en torno a la actividad turística siendo este su único sustento y al iniciar la pandemia trajo una grave afectación a su economía, no pudiendo solventar sus gastos, ya que el gobierno peruano cerro las puertas a los turistas extranjeros, nacionales y así la inmovilización obligatoria social a nivel nacional.
RPA-2	SI, porque si no hay actividad comercial, transporte, servicio y otros, se extingue la actividad turística en consecuencia el vínculo laboral con sus trabajadores, por tanto, es perjudicial para el trabajador.



LAF-3	El perjuicio es evidente debido a que la suspensión perfecta de las actividades laborales en vista de que se les ha privado de percibir su remuneración íntegra, y como es más muchos han sido retirados de su centro de trabajo por la edad y su condición riesgosa de salud.
JNG-4	La suspensión perfecta de labores implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores.
TCVS-5	En efecto la aplicación de la suspensión Perfecta de labores de los trabajadores del sector turístico va a perjudicar puesto que muchos empleadores no han sido sometidos a un control posterior luego del término del decreto de urgencia 038 2020 en el que se debe renegociar los términos contractuales entre el trabajador y el empleador generando inestabilidad laboral y despidos arbitrarios en su mayoría
PCA-6	Definitivamente si perjudica a los trabajadores, porque suspende la obligación de los empleadores para que paguen la remuneración mensual a sus trabajadores.

Tabla 44

Pregunta n° 3: análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
La totalidad de los entrevistados considera que la aplicación de las Suspensiones perjudica a los trabajadores debido a que se les ha privado de percibir su remuneración íntegra y muchos empleadores no han sido sometidos a un control posterior luego del término de las suspensiones en el que se debe renegociar los términos contractuales entre los trabajadores y el empleadores generando inestabilidad laboral y despidos arbitrarios en su mayoría.	No existe divergencia en el sentido de que todos los entrevistados considera que la aplicación de las Suspensiones perjudica a los trabajadores	La figura de la Suspensión ha sido implementada para reducir casos de despidos arbitrarios a los trabajadores, sin embargo, como refiere la totalidad de los entrevistados dicha aplicación de perjuicio a los trabajadores debido a que se les ha privado de la percepción de su remuneración íntegra y muchos empleadores no han sido sometidos a un control posterior luego del término de las suspensiones en el que se debe renegociar los términos contractuales entre los trabajadores y el empleadores generando inestabilidad laboral y despidos arbitrarios en su mayoría.

Para el **Objetivo específico número dos**, en relación a establecer si se emplea el principio de continuación laboral en las Suspensiones en el período de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco, se practicaron 3 preguntas a los entrevistados.



1. ¿Considera Ud. que la aplicación de la SPL en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021, protege el principio de continuidad laboral de los trabajadores? ¿Por qué?

Tabla 45

Pregunta n° 1 respuestas

Entrevistados	Respuesta de la pregunta n.º 1
FGV-1	Por la circunstancias del momento de la pandemia podría decirse que si protege, porque no hay otra alternativa de como sostener el equilibrio en vista de que no solo ese sector fue perjudicado, sino tanto empleador como trabajador son los perjudicados, y de esta manera se buscaría proteger para así con la reactivación económica y de las actividades florezca e incrementa las actividades en el sector turismo.
RPA-2	No, porque con las Suspensiones se suspenden toda obligación del empleador y del trabajador.
LAF-3	En algunos casos ha protegido la continuidad en las labores del sector turismo que sin embargo trajo consecuencias negativas para los trabajadores del sector turismo.
JNG-4	La aplicación de la suspensión perfecta de labores no necesariamente culmina en un cese colectivo. Ello, pues las empresas podrían ver aliviado su flujo de caja, y retomarían los vínculos laborales suspendidos. Sin embargo, de no prosperar el negocio, se procede a una solicitud de cese colectivo; este último debe involucrar a más del 10% de trabajadores de la empresa.
TCVS-5	Es cierto, que el fin de la suspensión perfecta de labores fue una medida excepcional para garantizar estos derechos de los trabajadores pensando en el sector mayoritario macro empresarial y los empleadores de mayor personal, sin embargo, su aplicación para sectores minoritarios cómo es el sector turístico en la ciudad del Cusco y a nivel nacional va a generar desprotección a diferencia de las empresas más grandes, he ahí una gran diferencia la aplicación de este principio de continuidad laboral, a raíz de los impactos de la aplicación de estas medidas por pandemia del covid-19.
PCA-6	En la norma que establece la SPL si protege el Principio de Continuidad Laboral puesto que esta señala que solo puede aplicarse por 90 días como máximo y que durante este lapso de tiempo los derechos asistenciales del trabajador e incluso esta vigentes, pudiendo percibir un monto equivalente a su sueldo mensual de su CTS, AFP o ESSALUD.



Tabla 46

Pregunta n° 1: análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
Tres de los entrevistados consideran que la aplicación de las Suspensiones Perfectas durante la pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco no protege el principio de continuidad laboral del trabajador.	Tres de los entrevistados consideran que la aplicación de las Suspensiones Perfectas de Labores en pandemia en el sector turismo resguarda el principio de continuidad laboral de los trabajadores debido a que es una medida para evitar la disolución del vínculo de trabajo.	Tres de los entrevistados consideran que la aplicación de las Suspensiones Perfectas de Labores en período de pandemia en el sector turismo en Cusco no protege el principio de continuidad laboral de los trabajadores.



2. ¿Considera Ud. que la aplicación de la norma que regula la Suspensión cumple en la práctica la finalidad para la que fue dada, que es la de mantener vigente el vínculo laboral de los trabajadores? ¿Por qué?

Tabla 47

Pregunta n° 2 respuestas

Entrevistados	Respuesta de la pregunta n.º2
FGV-1	Si, de esta forma trata en lo posible mantener la el vínculo laboral de los trabajadores, ya que el problema o mejor dicho la circunstancia de la pandemia es solo momentánea, pasajera, y esta obligo a crearse la suspensión perfecta.
RPA-2	No, porque, en algunos casos se ha llegado a liquidar las empresas, en consecuencia se pierde el vínculo laboral con la Empresa.
LAF-3	No, en vista de que la norma que de alguna manera dio esperanzas de normalizar la actividad laboral en el sector turismo de la ciudad del Cusco a afectado de manera evidente a los trabajadores del sector y la norma más desamparo que amparo a sus trabajadores en el aspecto económico.
JNG-4	No olvidemos que se ha aprobado un decreto supremo que contempla la aplicación de la suspensión perfecta de labores como una figura excepcional cuando las empresas no puedan mantener los vínculos labores; con el fin de que la relación laboral no se rompa, más sí se suspenda. Esta medida regía a un grupo de trabajadores o como a toda la planilla, en función a las razones que imposibiliten la continuación de la operatividad de la empresa
TCVS-5	Desde el punto de vista de la práctica jurídica y dado la sociedad en que vivimos, es evidente que la aplicación decretada partir del decreto de urgencia 038 2020 a raíz de la pandemia mundial del covid-19 no ha cumplido la finalidad para la que fue encomendada en su mayoría de generar estabilidad contractual entre el empleador y los trabajadores, aunado a ello se puede muchos factores políticos económicos y sociales que han afectado los últimos años a nuestra sociedad en el desarrollo de los Derechos laborales delos trabajadores de los que se puede apreciar en su mayoría despidos arbitrarios y un porcentaje mayor de desempleo y falta de trabajo en nuestro país Qué se ha mencionado anteriormente
PCA-6	En la práctica, el espíritu de la norma era mantener el vínculo laboral de los trabajadores con su empresa, se han dado numerosos casos donde algunos de sus empleadores aprovecharon esta coyuntura para romper el vínculo laboral con sus trabajadores.



Tabla 48

Pregunta n° 2: análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
Cuatro de los entrevistados consideran que la aplicación de la norma sobre la Suspensión no permite mantener vigente el vínculo laboral de los trabajadores ya que en algunos casos se ha llegado a liquidar las empresas, en consecuencia, se pierde el vínculo laboral con la Empresa. Genera la inestabilidad contractual entre el empleador y los trabajadores.	Dos de los entrevistados consideran que la aplicación de la norma sobre la Suspensión permite mantener vigente el vínculo laboral de los trabajadores ya que es una medida momentánea a ser aplicada solo en pandemia.	Cuatro de los entrevistados consideran que la aplicación de la norma sobre la Suspensión no permite mantener vigente el vínculo laboral de los trabajadores ya que en algunos casos se ha llegado a liquidar las empresas, en consecuencia, se pierde la relación laboral con la Empresa. Genera la inestabilidad contractual entre el empleador y los trabajadores.



3. ¿Considera Ud. que la aplicación de las Suspensiones Perfectas de Labores en período de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021, tuvo una debida aplicación? ¿Por qué?

Tabla 49

Pregunta n° 3 respuestas

Entrevistados	Respuesta de la pregunta n.º3
FGV-1	Sí, porque ser evidente la afectación de la pandemia a este sector y no había otra alternativa de como sostener ese vínculo laboral.
RPA-2	No, porque si no hay actividad turística se extingue el vínculo laboral de los trabajadores con el empleador.
LAF-3	No, porque no haber tenido una debida aplicación en vista de que en algunos casos ha existido marginaciones en cuanto a las remuneraciones que percibían los trabajadores del sector turismo que fue afectado de manera directa por la Pandemia Mundial.
JNG-4	No conozco en qué medida fue la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021. Considero por no tener carga económica en sus planillas, el 95% de las empresas en todos sus rubros del turismo optaron por cerrar o dejaron de operar por su condición de ser muy débiles financieramente.
TCVS-5	Sí bien es cierto en una relación de causa-efecto de la aplicación de la suspensión Perfecta de labores a raíz de la pandemia del covid-19 a nivel mundial ha sido mediante medidas de emergencia de carácter excepcional que ya estaban anteriormente estipuladas y reguladas dentro de nuestro derecho laboral, sin embargo su aplicación no ha sido de carácter total y general puesto que no solo la pandemia y la crisis social política y económica afectado el sector turismo en la ciudad del cusco sino que tuvieron mayores factores de los cuales dependían dicho sector turístico, por lo que, su aplicación no fue adoptada por los empleadores principalmente en el sector mayoritario y Consecuentemente en el sector minoritario como el sector turístico Como por ejemplo la ciudad del Cusco.
PCA-6	No tuvo una debida aplicación en el sector turismo, sobre todo en las pequeñas y microempresas dedicadas a esta actividad por la informalidad con la cual operan y además porque la misma norma que inicialmente se dio solo por 90 días fue siendo sucesivamente prorrogada creando incertidumbre, hasta ser derogada recientemente el 02 de Octubre del 2021 mediante Decreto de Urgencia 087-2020.



Tabla 50

Pregunta n° 4: análisis

Convergencia	Divergencia	Interpretación
Cuatro de los entrevistados consideran que no hubo una debida aplicación de la Suspensión básicamente porque las empresas se acogieran de manera inmediata al tipo de actividad y a la afectación económica sin necesariamente acreditar tales circunstancias.	Dos de los entrevistados consideran que hubo una debida aplicación de la Suspensión.	Cuatro de los entrevistados consideran que no hubo una debida aplicación de la Suspensión básicamente porque las empresas se acogieran de manera inmediata al tipo de actividad y a la afectación económica sin necesariamente acreditar tales circunstancias. Algunas de las empresas a pesar de haber sido beneficiados por Reactiva, solicitaron las medidas de suspensión perfecta

5.2. Análisis de los hallazgos

Habiendo efectuado el análisis de las Resoluciones Directorales, en cuanto al objetivo general referido a determinar de qué forma las Suspensiones Perfectas de Labores influyen en los despidos arbitrarios en período de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021, se colige lo siguiente:

1. La Resolución Directoral N° 653-2020 aprueba la solicitud de suspensión sujetándose a la declaración jurada del empleador y da por cierta la naturaleza de la actividad y la adopción de manera previa del descanso vacacional adquirido y del adelanto del descanso vacacional de los trabajadores suspendidos sin que exista medio probatorio que acredite tal hecho.
2. En la Resolución Directoral N° 548-2020 el Ministerio de trabajo da por cierta la afirmación señalada por la empresa en cuanto a que se acogió a los subsidios otorgados por el gobierno y con ello beneficio a los trabajadores con el pago de planilla por el período del 1 al 14 de abril, a pesar de que ese hecho no fue corroborado.
3. La Resolución Directoral N° 463-2020 considera la existencia de afectación económica por la presentación de la declaración del IGV – renta del mes de abril de los años 2019 y 2020 y el Reporte de PLAME del mes de abril del 2019 y 2020. Se considera que no es



suficiente acreditar la afectación económica con reportes del mes anterior, más si se entiende que las remuneraciones de los trabajadores no están sujetas a la producción del mes de la empresa, sino que está referido al fondo de dinero que tiene de reserva, pues se trata de pagos que vienen de su propio capital. Sumado a ello se tiene que la Empresa Inkaterre fue beneficiada con Reactiva.

4. La Resolución Directoral N° 480-2020 no tomó en cuenta que la empresa no presentó información respecto de haberse acogido o no a los subsidios de origen público otorgado mediante el Decreto de Urgencia N° 033-2020. Entendiendo que dicho subsidio pudo ser determinante para cubrir remuneración de los trabajadores en número de dos, a quienes se les aplicó las suspensiones perfectas.
5. La Resolución Directoral N° 499-2020 a pesar de señalar que la afectación económica referida por la empresa no ha sido acreditada con información de su PDT del IGV mensual, aprueba la medida de Suspensión. Se considera que no es suficiente la sola demostración de la naturaleza de funciones debido a que la empresa puede contar con la capacidad económica para cubrir las remuneraciones de sus dos trabajadores como un fondo de dinero de reserva, sumado a ello se tiene que la empresa no señaló si fue beneficiada con el subsidio regulado por el D.U. N°. 033-2020.
6. La Resolución Directoral N° 440-2020 concluye de la presentación de la Planilla que se trata de una Pequeña empresa debido a que la empresa a pesar de requerírsele no acreditó tal hecho. No se tomó en cuenta que la empresa no presentó información respecto de que si se acogió o no a los subsidios de origen público otorgado mediante el Decreto de Urgencia N° 033-2020, siendo que dicho subsidio es determinante para procurar se cubran las remuneraciones de los trabajadores.



7. La Resolución Directoral N° 539-2020 no toma en consideración lo señalado por la empresa respecto a que señala como causal, la afectación económica y no existe medio probatorio que acredite tal hecho. De la misma forma no se hace mención la adopción de las medidas alternativas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones.
8. La Resolución Directoral N° 438-2020 no toma en consideración la adopción de las medidas alternativas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones. La empresa no señala si fue beneficiario de los subsidios otorgados por el Estado. Sin embargo, se tiene que dicha empresa fue beneficiaria de Reactiva Perú.
9. La Resolución Directoral N° 398-2020 para aprobar la Suspensión toma en consideración únicamente la naturaleza de las actividades sin requerir a la empresa su estado económico, así como si fue beneficiado o no por el subsidio otorgado por el Estado.
10. La Resolución Directoral N° 397-2020 la Autoridad Administrativa señala que existe afectación económica; sin embargo, no señala que documentación presentó la empresa afirmando que el “cálculo correspondiente determina las ratios que acredita la afectación económica”.
11. En la Resolución Directoral N° 588-2020 la empresa no informó si los trabajadores afectados con la medida son personas con discapacidad o están en el grupo de riesgo, de la misma forma no señaló si ha sido beneficiado o no con los subsidios otorgados por el Estado. No señaló las medidas alternativas que adoptó para mantener la vigencia del vínculo laboral percepción de remuneraciones.
12. En la Resolución Directoral N° 588-2020 se evidencia que la autoridad no toma en consideración que la empresa se amparó al subsidio para los pagos de planilla reglamentado por el D.U. N°. 033-2020 y al requerir la Autoridad inspectiva información sobre ello, la



empresa no cumplió con dicho requerimiento. De la misma forma, el Ministerio no requiere ningún tipo de información sobre la situación económica de la empresa únicamente tiene como fundamento de la aprobación de la suspensión la naturaleza de las actividades.

13. En la Resolución Directoral N° 554-2020 se señala que la actividad desarrollada por la empresa no es esencial ni permitida en la emergencia a pesar que el empleador solo solicita la medida por la causal de afectación económica. La empresa manifiesta haber adoptado las medidas previas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones; sin embargo, no señala cuales son. La empresa no señala si fue beneficiada por los subsidios por el Estado.
14. En la Resolución Directoral N° 412-2020 se señala que la actividad desarrollada por la empresa no es esencial ni permitida en la emergencia a pesar que el empleador solo solicita la medida por la causal de afectación económica. La empresa no señala si fue beneficiado por los subsidios por el Estado.
15. En la Resolución Directoral N° 594-2020 se señala que se verificó la afectación económica a pesar de que el empleador solo solicita la medida por la causal de la naturaleza de la actividad. No se tomó en cuenta que la autoridad inspectiva requirió información sobre el otorgamiento de subsidios en favor de los empleados, la empresa no presento dicha información.
16. En la Resolución Directoral N° 592-2020 no se hace mención de las medidas adoptadas por le empresa para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones conforme señaló en su solicitud. No se hace mención requerimiento alguno respecto al otorgamiento de subsidios en favor de su empleado, la empresa no presentó dicha información.



17. En la Resolución Directoral N° 555-2020 no se hace mención de requerimiento alguno respecto al otorgamiento de subsidios en favor de sus empleados.

Del análisis de las diecisiete Resoluciones Directorales se colige que la mayoría de ellas tiene una indebida aplicación de la norma, debido a las inconsistencias en sus requerimientos que dan lugar a una decisión arbitraria de la Autoridad Administrativa; ya que, que la valoración técnica realizada en cada caso vulnera el derecho del trabajo; pues, se aprueba de manera inmediata las solicitudes sin tomar en cuenta los requerimientos exigidos por la norma, tanto en los aspectos generales, como el de acreditar el giro de negocio, la percepción de subsidios, la adopción de las medidas alternativas y las relacionadas a la propia casual, existiendo en algunos casos ausencia de medios probatorios que acrediten la causal requerida a pesar de que la Autoridad Inspectiva lo solicitó en su momento. En ese sentido, el otorgamiento de las suspensiones por la Autoridad es arbitrarias e injustas para los trabajadores, ello sin duda influye de manera significativa con los despidos arbitrarios.

El detalle de las Resoluciones que se consideran inconsistentes son las siguientes:

- A pesar de alegar como casual la afectación económica, las empresas no cumplieron con presentar las declaraciones juradas que permita identificar lo declarado (La Resolución Directoral N° 499-2020, Resolución Directoral N° 539-2020, Resolución Directoral N° 398-2020, Resolución Directoral N° 397-2020)
- Las empresas no cumplieron con presentar las constancias que acrediten la recepción de la comunicación de los motivos que sustentan el acogimiento de las medidas para el mantenimiento de la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, así como el documento que acredite acuerdo con los trabajadores (Resolución Directoral N° 653-2020, Resolución Directoral N° 539-



2020, Resolución Directoral N° 438-2020, Resolución Directoral N° 588-2020, Resolución Directoral N° 554-2020, Resolución Directoral N° 592-2020)

- Las empresas dentro de la información general no ponen de conocimiento sobre los subsidios que fue beneficiados (Resolución Directoral N° 480-2020, Resolución Directoral N° 440-2020, Resolución Directoral N° 438-2020, Resolución Directoral N° 398-2020, Resolución Directoral N° 588-2020, Resolución Directoral N° 554-2020, Resolución Directoral N° 412-2020, Resolución Directoral N° 594-2020, Resolución Directoral N° 592-2020, Resolución Directoral N° 555-2020).
- La empresa no acreditó la inscripción en REMYPE (La Resolución Directoral N° 440-2020)
- Las empresas no señalan si los obreros que son afectados con las suspensiones pertenecen al grupo de las personas con discapacidad o si se trata de están en el grupo de riesgo (Resolución Directoral N° 588-2020)
- El Autoridad Administrativa se pronuncia sobre causales no solicitadas por los empleadores (Resolución Directoral N° 412-2020, Resolución Directoral N° 594-2020)
- La empresa no demuestra ue se acogió a los subsidios otorgados por el gobierno y con ello beneficio a los trabajadores con el pago de planilla por el período del 1 al 14 de abril, sin embargo, no fue corroborado (Resolución Directoral N° 548-2020)

Para el objetivo específico número uno en relación a determinar cuáles son las consecuencias jurídicas que trae aplicar las Suspensiones Perfecta de Labores en época de pandemia, se realizó el análisis de las entrevistas a los profesionales en derecho, cuyo análisis es el siguiente:



1. La mayoría de los entrevistados concuerdan en señalar que los efectos jurídicos de la Suspensión son los siguientes:
 - Despido Arbitrario
 - Vulneración del derecho al trabajo.
 - Inestabilidad laboral.
 - Inseguridad laboral.
 - Afectación a la vida digna
 - Descuento en las remuneraciones.
 - Mayor informalidad
2. La mayoría de los entrevistados concuerdan en señalar que la aplicación de las Suspensiones busca de manera indirecta, extinguir las relaciones laborales, señalando que se aprovechó despedir a personas mayores de 50 años y personas con riesgo de contraer el COVID; a pesar de que, muchas empresas recibieron apoyo por parte del Estado con el proyecto “Reactiva”, este no ha garantizado los derechos laborales de las minorías en este sector turístico.
3. La figura de la Suspensión ha sido implementada para reducir casos de despidos arbitrarios a los trabajadores; sin embargo, como refiere la totalidad de los entrevistados dicha aplicación de perjuicio a los trabajadores debido a que se les ha privado de la percepción de su remuneración íntegra y muchos empleadores no han sido sometidos a un control posterior luego del término de las suspensiones en el que se debe renegociar los términos contractuales entre el trabajador y el empleador generando inestabilidad laboral y despidos arbitrarios en su mayoría.

Los efectos jurídicos que trae la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia vienen a ser la transgresión del derecho del trabajo ya que, con una indebida



aplicación de la norma por parte del Ministerio de trabajo, se recae en un despido arbitrario en afectación de los trabajadores sujetos a esta medida.

Para el objetivo específico número dos en relación a establecer si se aplica el principio de continuidad laboral en la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia en el sector turismo se realizó el análisis de las entrevistas a los profesionales en derecho, cuyo análisis es el siguiente:

1. Tres de los entrevistados consideran que la aplicación de las Suspensiones Perfectas de Labores en época de pandemia en el sector turismo, no protege el principio de continuidad laboral de los trabajadores debido a la interrupción de la relación contractual entre las partes, ya que la decisión adoptada por el Ministerio de Trabajo no presta atención al principio de razonabilidad al momento de otorgar la medida de suspensión.
2. Cuatro de los entrevistados consideran que la aplicación de la norma sobre la Suspensión no permite mantener vigente el vínculo laboral de los trabajadores ya que en algunos casos se ha llegado a liquidar las empresas; en consecuencia, se pierde el vínculo laboral con la Empresa. Genera la inestabilidad contractual entre el empleador y los trabajadores.
3. Cuatro de los entrevistados consideran que no hubo una debida aplicación de la Suspensión básicamente porque las empresas se acogieran de manera inmediata al tipo de actividad y a la afectación económica sin necesariamente acreditar tales circunstancias. Algunas de las empresas a pesar de haber sido beneficiados por Reactiva, solicitaron la Suspensión.

Por tanto, el principio de continuidad laboral no viene a ser aplicado en las medidas de Suspensión Perfecta de Labores en período de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco debido a la interrupción del vínculo laboral entre las partes en aquellos casos en los que el trabajador supero los cinco años al servicio de su empleador.



5.3. Discusión y contrastación teórica de los hallazgos

Para el objetivo general se tiene el análisis de diecisiete Resoluciones Directorales de las que se colige que la mayoría de ellas tiene una indebida aplicación de la norma. Ello se debe a las inconsistencias en las solicitudes de suspensión que dan lugar a decisiones arbitrarias de la Autoridad Administrativa por la valoración técnica realizada; ya que, en cada caso se vulnera el derecho del trabajo. Se tiene que la Autoridad Administrativa aprobó de manera inmediata las solicitudes sin tomar en cuenta los requerimientos exigidos por la norma, tanto en los aspectos generales, como el de acreditar el giro de negocio, la percepción de subsidios, la adopción de las medidas alternativas y aquellas relacionadas a la propia casual, existiendo en algunos casos ausencia de medios probatorios que acrediten la causal requerida a pesar de que la Autoridad Inspectiva lo solicito en su momento. En ese sentido, el otorgamiento de las suspensiones por parte de la Autoridad Administrativa se constituye en un acto arbitrario e injusto, encubierto en una medida facultada por la norma como son las suspensiones perfectas en afectación de los trabajadores, ello sin duda influye de manera significativa con los despidos arbitrarios.

Resultados que se relacionan con el trabajo desarrollado por Lopez (2020) en la tesis titulada “Estudio de las suspensiones perfectas de labores y los casos de vulneración al trabajo en la Corporación YNEM E.I.R.L. Arequipa, 2020”, la misma que concluyó señalando que lo regulado por el artículo 22 y 27 de la Constitución Política que protege el derecho del trabajo y la norma que regula las suspensiones perfectas, la empresa no hizo uso de un mecanismo íntegro y razonable adecuado para las ejecuciones de las suspensiones perfectas de sus empleados trabajadores, y de esta forma se vulnera el derecho al trabajo y la continuidad laboral. De la misma forma se concluyó que la empresa los órganos empresariales están obligados a agotar las vías alternativa para dar efectos legales a posteriores suspensiones de labores.



Para el objetivo específico número uno, en relación a los efectos jurídicos que trae la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia vienen a ser la transgresión del derecho del trabajo ya que, con una indebida aplicación de la norma por parte del Ministerio de trabajo, se recae en un despido arbitrario en afectación de los obreros sujetos a las suspensiones.

Resultados que concuerdan con el trabajo desarrollado por Gallardo & Montenegro (2021) en su trabajo titulado: “Suspensiones perfectas de labores durante la Pandemia ocasionado por el Covid-19 y los derechos de los trabajadores”, que concluyen con el siguiente resultado: Un efecto jurídico producido por las suspensiones perfectas durante el Estado de Emergencia fueron las extinciones de los contratos laborales, sumando a ello y en menor medida se tuvieron los ceses colectivos; ya que, no se pudo organizar políticas adecuadas con el fin de otorgar una protección al trabajador. En ese sentido, se ha corroborado el planteamiento de la hipótesis ya que existe la afectación al derecho Constitucional del trabajo que ha dado lugar a la transgresión del derecho principio de la continuidad laboral.

Para el objetivo específico número dos, en relación a determinar si las suspensiones perfectas se aplica el principio de continuidad laboral, del análisis de las entrevistas se tiene que las suspensiones no se aplican debido a la interrupción del vínculo laboral entre las partes. Resultados que concuerdan con el trabajo desarrollado por Gallardo & Montenegro (2021) en su trabajo titulado: “Suspensiones perfectas de labores durante la Pandemia ocasionado por el Covid-19 y los derechos de los trabajadores”, que concluyen con el siguiente resultado: Se tiene que del requerimiento de suspensiones perfectas ingresadas a la Sunafil Cajamarca hasta el mes de febrero del 2021, se tuvo un total de 483 atenciones y fueron objeto de desaprobación y solamente una de las solicitudes fueron admitidas para su tramitación, a pesar de ello, se pudo ver que las empresas aplicaron las suspensiones sin que existan las autorizaciones de la Autoridad competente. De esta manera se confirma que se vulneró el derecho del empleo, y se trasgrede el derecho de continuidad



laboral, ya que se extinguen los vínculos laborales de un momento a otro y deja a sus trabajadores sin empleo.

Por su parte con el trabajo desarrollado por Lopez (2020) en la tesis titulada “Estudio de las suspensiones perfectas de labores y los casos de vulneración al trabajo en la Corporación YNEM E.I.R.L. Arequipa, 2020”, la misma que concluyó señalando que los regulado por el artículo 22 y 27 de la Carta Magna que protege el derecho del trabajo y la norma que regula las suspensiones perfectas, la empresa no hizo uso de un mecanismo íntegro y razonable adecuado para las ejecuciones de las suspensiones perfectas de sus empleados trabajadores, y de esta forma se vulnera el derecho al trabajo y la continuidad laboral. Se pudo determinar que las suspensiones ejecutadas por las Corporaciones en estudio vulneraron el derecho al trabajo y la continuidad laboral debido a que no se agotaron de forma íntegra con la posibilidad que establece la norma y no porque la empresa o realiza la reincorporación de todos los trabajadores suspendidos. No hubo negociación con los sindicatos para operar las suspensiones perfectas de labores.



CONCLUSIONES

1. Del análisis de la legislación, de las Resoluciones Directorales expedidas por el Ministerio de Trabajo y de las entrevistas practicadas a profesionales en derecho con especialidad en materia laboral, se pudo colegir que las Suspensiones Perfectas de Labores han influido de forma significativa en los despidos arbitrarios en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021. Ello se ha manifestado en las decisiones arbitrarias adoptadas por la Autoridad Administrativa, cuya valoración de los fundamentos de hecho y de derecho no se condicen con lo regulado por la normatividad que regula la suspensión perfecta de labores en período de pandemia. Se aprueban suspensiones sin que las empresas hayan cumplido con acreditar de manera eficiente las causales que alegan, como la ausencia de medio probatorio que acredite la afectación económica o el incumplimiento de la empresa en señalar que medidas alternativas adopto con el fin de mantener vigente el vínculo laboral y la percepción de remuneraciones en favor de los trabajadores, o el incumplimiento de la empresa en señalar si fue o no beneficiario de algún subsidio otorgado por el estado. Sin lugar dudas las decisiones arbitrarias traen a colación los despidos, debido a que los trabajadores son desvinculados de la empresa con motivo de las suspensiones.

2. El principal efecto jurídico que trae la aplicación de las Suspensiones Perfectas de Labores en período de pandemia viene a ser la transgresión al derecho del trabajo de los empleados que laboran en las empresas vinculadas al sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021. Las decisiones adoptadas por el Ministerio de trabajo en atención a la aprobación de las suspensiones perfectas de labores se sujetan a las afirmaciones realizadas por los empleadores en cuanto al cumplimiento de la norma, existiendo una indebida fundamentación en las Resoluciones, decisiones que vulneran el derecho al trabajo de los trabajadores sujetos a suspensión.



3. Frente a las Suspensiones Perfectas de Labores en período de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco, se ha evidenciado la inaplicación del principio de continuidad laboral, el que alega que todos los contratos de trabajo son de tracto sucesivo, ya que continúan en el tiempo, generando para el trabajador diferentes beneficios. No se ha cumplido con el supuesto mantenimiento del vínculo laboral de los trabajadores con sus empleadores debido a que las suspensiones fueron una forma de encubrir los despidos.



RECOMENDACIONES

Siendo que a la fecha la figura jurídica de las suspensiones perfectas de labores no se encuentra vigentes en nuestro país, conviene en este apartado hacer referencia a las recomendaciones que viables en el momento de su vigencia.

1. Se recomienda al Ministerio de Trabajo la debida fundamentación de las Resoluciones que expiden con el fin de evitar las decisiones arbitrarias y de mera formalidad. Se recomienda la premura en la tramitación de las solicitudes en vista de que las documentaciones presentadas por los empleadores ya no se condicen con la realidad debido a la demora en los resultados.

2. Se recomienda a la Autoridad inspectiva la fiscalización de las empresas que optaron con acogerse a esta medida con el objeto de verificar el cumplimiento de los plazos de la suspensión de sus trabajadores; así como, el de verificar si los puestos de trabajo donde sus trabajadores fueron suspendidos fueron o no cubiertos por un nuevo personal.

3. Se recomienda al Ministerio de Trabajo difundir los derechos del trabajador por medios virtuales, así como por medios de comunicación de alcance nacional con la finalidad de que los trabajadores conozcan de sus derechos y puedan accionar en caso de vulneración, como el de recurrir a los entes correspondientes a efectos de interponer una demanda.



Referencias Bibliográficas

- ANDINA. (01 de Abril de 2020). Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-sunafil-realizo-actuaciones-inspectivas-empresas-8-districtos-lima-791163.aspx>
- Baltodano, P. (2018). Indemnización por despido arbitrario. Chimbote, Perú: Universidad San Pedro.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica* (Primera ed.). Lima: San Marcos.
- Castillo, A. y. (2002). *Hacia una nueva interpretación del despido sin causa*. Lima.
- Congreso de la República. (1997). .S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad laboral. Lima, Perú: Sistema de Información Jurídica.
- Congreso de la República. (14 de abril de 2020). Decreto de Urgencia N° 038-2020. Lima, Perú: Sistema de Información Jurídica peruana.
- Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre la Metodología de Investigación*. México: Universidad Autónoma del Carmen.
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Gallardo, M., & Montenegro, V. (febrero de 2021). Suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia Covid-19 y los derechos de los trabajadores. Cajamarca, Perú. Recuperado el 12 de mayo de 2022, de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1600/TESIS%20GALLARDO-MONTENEGRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, D. (2016). Análisis de la estabilidad laboral reforzada como garantía al derecho al trabajo y a no ser despedido por razón de maternidad o discapacidad en el Perú, legislación y jurisprudencia. Arequipa: Universidad Católica Santa María.



La Republica. (02 de Abril de 2021). Obtenido de <https://larepublica.pe/elecciones/2021/04/02/trabajadores-de-empresa-de-rafael-lopez-aliaga-denuncian-abusos-lrsd/>

López, E. (mayo de 2020). Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid-19. Madrid, España: Universidad de Alcalá.

Lopez, P. (diciembre de 2020). Análisis de la suspensión perfecta de labores y la vulneración al trabajo en la Corporación YNEM E.I.R.L. Arequipa, 2020. Arequipa, Perú: Universidad Tecnológica del Perú. Recuperado el 12 de mayo de 2022, de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4092/Paul%20Gil_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiler_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palomino, A. (2020). Análisis de la Suspensión perfecta de labores en el Marco del Estado de emergencia Nacional Sanitaria. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.

Pérez, B. (2018). *Derecho del Trabajo*. México: Astrea.

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

Toyama, J. (2011). *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Juridica.

Zambrano, O. (2018). Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios. Bogota, Colombia: Universidad Santo Tomas.





Anexos

Matriz de consistencia: La Suspensión Perfecta de labores y el Despido Arbitrario en el Sector Turismo en la Ciudad del Cusco-2020-2021.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Categorías	Metodología
<p>PG: ¿De qué manera la Suspensión Perfecta de Labores influye en los despidos arbitrarios en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021?</p> <p>PE1: ¿Cuáles son los efectos jurídicos que trae la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021?</p>	<p>OG: Determinar de qué manera la Suspensión Perfecta de Labores influye en los despidos arbitrarios en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021</p> <p>OE1: Determinar cuáles son los efectos jurídicos que trae la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021.</p>	<p>HG: La Suspensión Perfecta de Labores influye de forma significativa en los despidos arbitrarios en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021</p> <p>HE1: El principal efecto jurídico que trae la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia es la vulneración al derecho del trabajo en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021.</p>	<p>Categoría N.º 1 Suspensión Perfecta de Labores.</p> <p>Subcategorías</p> <ul style="list-style-type: none"> Efectos Jurídicos Principio de continuidad laboral. <p>Categoría N.º 2 Despido Arbitrario</p> <p>Subcategorías</p> <ul style="list-style-type: none"> Tutela de Derechos. (Derecho al Trabajo y a la estabilidad laboral) Faltas Legales 	<p>Diseño: No experimental</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo- explicativo.</p> <p>Enfoque Cualitativo</p> <p>Técnicas Entrevista Análisis documental</p> <p>Instrumentos Cuestionario Ficha de Análisis documental.</p>



PE2: ¿Se aplica el principio de continuidad laboral en la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021?

OE2: Establecer si se aplica el principio de continuidad laboral en la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021.

HG2: El principio de continuidad laboral no se aplica en la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia en el sector turismo en la Ciudad del Cusco durante el año 2020 al 2021.