



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



**TESIS**

**“Los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta y la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo”**

**Autor:**

**Bach. Arroyo Damián Ricardo Eduardo**

**Para optar el título profesional de Abogado**

**Asesor:**

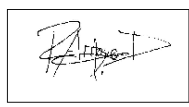
**Mag. Cevallos de Barrenechea Carlos Manuel Antenor**

**PARA OBTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**FECHA DE SUSTENTACION:**

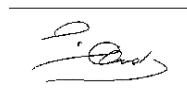
**LAMBAYEQUE, 15 DE JULIO DEL 2022**

**Tesis denominada:** “Los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta y la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo”, **presentada para optar el TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO, por:**



---

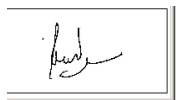
**Bach. Arroyo Damián Ricardo Eduardo**  
**Autor**



---

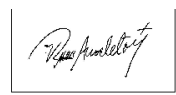
**Mag. Cevallos De Barrenechea Carlos**  
**Manuel Antenor**  
**Asesor**

Aprobado por:



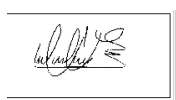
---

**Dr. Mondoñedo Valle Amador Nicolás**  
**Presidente**



---

**Dr. Anacleto Guerrero Víctor Ruperto**  
**Secretario**



---

**Mag. Pérez Ramírez Marco Antonio**  
**vocal**

### **Dedicatoria**

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ustedes, incluyendo este. Me formaron con reglas y valores, y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente alcanzar mis anhelos.

GRACIAS PADRE Y MADRE.

## **Agradecimiento**

En mi primer lugar a DIOS por haberme guiado por el camino correcto, en segundo lugar, a todos los que conformar mi maravillosa familia, mis padres, mis abuelitos, mis hermanos, mis cuñados y mis sobrinos por haberme dado su fuerza y su apoyo incondicional. Y por último a mi gran amigo que está en el cielo, pero siempre lo llevo en mi corazón, DENIS ORDEMAR, por haberme enseñado lo que es la lealtad y la verdadera amistad.

## Índice

Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Índice .....	v
Índice de tablas .....	ix
Índice de gráficos .....	x
Resumen .....	xii
Abstract .....	xiii
Introducción .....	14
Capítulo I.....	18
Aspectos metodológicos del trabajo .....	18
1.1. El planteamiento del problema .....	18
1.2. La formulación del problema .....	24
1.3. La justificación del problema .....	24
1.4. La importancia del problema.....	25
1.5. Los objetivos de la investigación .....	26
1.5.1. El objetivo general .....	26
1.5.2. Los objetivos específicos .....	26
1.6. La hipótesis de la investigación.....	27
1.7. Las variables de la investigación.....	27
1.7.1. Respecto a la variable independiente.....	27

1.7.2. Respecto a la variable dependiente.....	27
1.8. Los métodos aplicados en la investigación .....	27
1.8.1. El método exegético jurídico .....	27
1.8.2. El método sistemático jurídico .....	28
Capítulo II .....	29
La suspensión perfecta laboral .....	29
2.1. Trabajos previos a la investigación .....	29
2.2. La suspensión perfecta en la contratación laboral .....	34
2.3. Critica a la ejecución de la suspensión perfecta en período de emergencia sanitaria:.....	37
2.4. La suspensión perfecta de labores en el derecho comparado .....	40
Capítulo III .....	43
El contenido esencial del derecho al trabajo y su desnaturalización.....	43
3.1. El derecho al trabajo en la doctrina .....	43
3.2. La concepción del trabajo como derecho .....	45
3.3. El contenido esencial del derecho al trabajo y su desnaturalización .....	46
3.4. La desnaturalización del derecho al trabajo .....	51
Capítulo IV .....	52
El análisis de los resultados.....	52
4.1. Resultados de la observación estadística sobre la suspensión perfecta.....	52

4.2. Resultados de la validación de la encuesta aplicada a los expertos	54
Capítulo V .....	72
La Contrastación de la hipótesis.....	72
5.1. La discusión de los resultados .....	72
5.1.1. Sobre el objetivo específico: “Estudio de los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta” .....	72
5.1.2. Sobre el objetivo específico: “Desarrollar doctrinariamente la teoría sobre la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo” .....	79
5.1.3. Sobre el objetivo específico: “Analizar la realidad de aplicación sobre la suspensión perfecta en la ciudad de Chiclayo a través de la estadística laboral” .....	82
5.1.4. Sobre el objetivo específico: “Proponer medidas más adecuadas que suplan la opción de suspensión perfecta en el contrato laboral, a fin de garantizar la protección del trabajador por parte del Estado” .....	83
5.2. La validación de las variables .....	86
5.2.1. Sobre la variable independiente: “Los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta” .....	86
5.2.2. Sobre la variable dependiente: “La desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo” .....	88
5.3.La contrastación de la hipótesis .....	90
Conclusiones .....	91
Recomendaciones.....	94

Bibliografía.....	96
Anexos:.....	100
1.    Formulario de encuesta para validación de los expertos .....	100



## **Índice de tablas**

Tabla 1: “Tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 1” ..... 54

Tabla 2: “Tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 2” ..... 57

Tabla 3: “Tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 3” ..... 60

Tabla 4: “Tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 4” ..... 63

Tabla 5: “Tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 5” ..... 66

Tabla 6: “Tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 6” ..... 69

## Índice de gráficos

Ilustración 1: “Gráfica porcentual de la tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 1”..... 55

Ilustración 2: “Gráfica porcentual de la tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 2”..... 58

Ilustración 3: “Gráfica porcentual de la tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 3”..... 61

Ilustración 4: “Gráfica porcentual de la tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 4”..... 64

Ilustración 5: “Gráfica porcentual de la tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 5”..... 67

Ilustración 6: “Gráfica porcentual de la tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 6”..... 70



## **Resumen**

El sentido que adopta esta proyección, se origina en la observación de un problema especial que se desarrolla en la etapa globalizada de la pandemia COVID-19, lo cual ha traído serios ajustes a la estructura legislativa, no siendo ajeno a ello el ámbito laboral, tal es así que estos cambios permiten generar un cuestionamiento que busca reconocer si los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta, dictados durante este periodo, estarían generando la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo.

Esta intención se orienta a la perspectiva del análisis constitucional, toda vez que hablar del contenido esencial del derecho al trabajo implica su interpretación normativa, así es como se llega a la idea de que los elementos que componen este derecho estarían siendo afectados de manera directa con la aplicación de la figura conocida como suspensión perfecta. Desencadenando pues, una circunstancia que deja en la indefensión al trabajador, que según el principio tuitivo del derecho laboral debe ser defendido en primera línea en base a la normatividad constitucional.

Es por ello que se propone la reacción directa de la actividad legislativa que se está produciendo en este tipo de circunstancias de pandemia no solo a fin de asegurar el bienestar del trabajador, sino también de eliminar la posibilidad de que se convierta en una figura de uso permanente ante circunstancias peculiares lo cual sería definitivamente un retroceso en la versión proteccionista del derecho laboral.

**Palabras claves:** Los decretos de urgencia, Suspensión perfecta, Desnaturalización, Derecho al trabajo.

## **Abstract**

The meaning that this projection adopts originates from the observation of a special problem that develops in the globalized stage of the COVID-19 pandemic, which has brought serious adjustments to the legislative structure, the workplace not being alien to it, Such is the case that these changes allow to generate a questioning that seeks to recognize whether the emergency decrees in labor matters on the perfect suspension, issued during this period, would be generating the denaturalization of the essential content of the right to work.

This intention is oriented to the perspective of constitutional analysis, since talking about the essential content of the right to work implies its normative interpretation, this is how we arrive at the idea that the elements that make up this right would be being directly affected by the application of the figure known as perfect suspension. Thus, unleashing a circumstance that leaves the worker defenseless, which according to the protective principle of labor law must be defended in the first line based on constitutional regulations.

That is why the direct reaction of the legislative activity that is taking place in this type of pandemic circumstances is proposed not only in order to ensure the well-being of the worker, but also to eliminate the possibility of it becoming a figure of use permanent in the face of peculiar circumstances, which would definitely be a setback in the protectionist version of labor law.

**Keywords: Emergency decrees, Perfect suspension, Denaturation, Right to work.**

## **Introducción**

La realización de este trabajo académico con la intención de obtener el título profesional de Abogado se ha promovido en función de la recurrente observación de una realidad bastante angustiosa para los trabajadores de las diferentes empresas que al ser trasladados al ámbito de la suspensión perfecta, se altera el correlato del vínculo laboral con la ejecución completa de los derechos que le corresponden al trabajador.

Así pues la concentración de los intereses para asegurar el bienestar de la parte más débil de la relación laboral, tiende siempre a la protección amplia, partiendo del contenido esencial del derecho al trabajo, que en su ámbito proteccionista relacionado con la garantía de la estabilidad en el puesto de trabajo, lo cual con la suspensión perfecta laboral esta desnaturalizando tal condición propiciándose en base a ello el abuso de derecho.

Esta situación es la que motiva la observación de los decretos de urgencia que durante la pandemia del COVID-19 se han dictado con el fin de solucionar el conflicto que se estaba generando ante la imposibilidad de los trabajadores de poder realizar sus labores y la presencia de problemas de índole económico de parte de los empresario, lo que se advierte como una traslación innecesaria de la regla ya existente sobre suspensión contemplada en la Ley de Competitividad Laboral alterando la jerarquía normativa que le compete a esta última.

Ante toda esta descripción de la problemática planteada, se ha logrado establecer un cuestionamiento que logra sintetizar la realidad mediante una sola interrogante: ¿De qué manera los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta estarían generando la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo?

Esta pregunta ha propiciado la necesidad de establecer un razonamiento que funja de respuesta a dicho cuestionamiento, para lo cual se ha elaborado una afirmación a priori, que se constituyó de la siguiente manera: Si los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta no contemplan el carácter tuitivo del derecho laboral; entonces, estarían generando la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo.

Tal como se puede apreciar estas construcciones iniciales marcan la base de la metodología de la investigación por lo mismo que se contemplan en el capítulo primero de la investigación, complementándose además con la justificación de la investigación y su importancia para luego establecer la ruta de los métodos que se aplicaron para lograr el desarrollo de la tesis.

Según lo que se incorpora en la tesis en función a las metas trazadas a través de los objetivos, se tiene al capítulo segundo, en el que se habla de la suspensión perfecta de labores, con la intención de establecer el lineamiento de los trabajos de investigación que permiten reconocer el nivel de conocimiento que se alcanzó hasta el momento de desarrollar la investigación sobre el tema estudiado.

Además de ello se ha incorporado la descripción de la figura jurídica de la suspensión perfecta y su implicancia en la contratación laboral, así como la crítica respecto a la manera en que se esta ejecutando en la realidad que engloba este periodo de emergencia sanitaria, para finalmente establecer la postura internacional que aporta el derecho comparado sobre esta figura.

Para la estructura del capítulo tercero, se ha considerado el reconocimiento del contenido esencial del derecho al trabajo, con la finalidad de establecer si existen vulneración de este derecho fundamental en razón de la desnaturalización que opera en razón de la aplicación de la suspensión perfecta laboral, en función a lo establecido doctrinariamente para tal fin.

Luego en lo que corresponde a la estructura del capítulo cuarto, se han incorporado los datos de tipo estadístico que muestran la realidad sobre la aplicación de la suspensión perfecta laboral, así como la recopilación de la validación de los expertos con la intención de reconocer si las posturas sugeridas en esta investigación tienen este tipo de validez, lo cual ha permitido establecer el lineamiento de la discusión sobre el tema.

En función a todos estos resultados y su análisis se ha procedido a la construcción del capítulo quinto en el que se incorpora la discusión de los resultados, la validación de las variables y la contrastación propiamente dicha, en la que se proyecta la comparación entre la hipótesis inicial de la tesis y la determinación final a fin de reconocer los aspectos que se convalidan con la



última. Resultados que han permitido la construcción de las conclusiones y las recomendaciones que se ponen a la evaluación de los jurados de esta tesis.

El Autor.

## **Capítulo I**

### **Aspectos metodológicos del trabajo**

#### **1.1.El planteamiento del problema**

El sentido que adopta esta proyección, se origina en la observación de un problema especial que se desarrolla en la etapa globalizada de la pandemia COVID-19, lo cual ha traído serios ajustes a la estructura legislativa, no siendo ajeno a ello el ámbito laboral, tal es así que estos cambios permiten generar un cuestionamiento que busca reconocer si los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta, dictados durante este periodo, estarían generando la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo.

Es preciso entonces proseguir con una respectiva y necesaria compilación de diversos argumentos manifestados por expertos en el área, con el propósito de concretar de manera óptima un punto de vista específico y autónomo a la presente investigación.

Siendo entonces uno de los primeros comentarios mostrados a continuación el de ... () quien señala lo siguiente respecto a la suspensión perfecta, catalogándola como: “(...) una alternativa extrema, como un último recurso del empleador ante la imposibilidad de efectuar el pago al trabajador, (...)”. P.146

Respecto al caso mostrado, se tiene que dicha ejecución de las medidas tomadas para la “depuración de personal” en determinados ambientes

laborales resulta procedente en negocios tales como discotecas, centros de licorería (bares), cines, entre otros. Esto debido a que son precisamente aquellos lugares

Esta intención se orienta a la perspectiva del análisis constitucional, toda vez que hablar del contenido esencial del derecho al trabajo implica su interpretación normativa, así es como se llega a la idea de que los elementos que componen este derecho estarían siendo afectados de manera directa con la aplicación de la figura conocida como suspensión perfecta. Desencadenando pues, una circunstancia que deja en la indefensión al trabajador, que según el principio tuitivo del derecho laboral debe ser defendido en primera línea en base a la normatividad constitucional.

De acuerdo con las conclusiones del autor Ángel Luis Delgado de la Matta en el artículo de la revista Iberoamericana del derecho del trabajo y de la seguridad social, que dice: “Finalmente hay que enfatizar que la medida de esta suspensión perfecta de labores en ningún caso puede afectar los derechos fundamentales de los trabajadores, así como de aquellos del sector vulnerable diagnosticados de COVID-19.”(Delgado de la Matta, 2020)

Tomamos en cuenta que las medidas imputadas por el Decreto de Urgencias en el que figura la suspensión perfecta de labores, de ninguna manera puede alterar la legalidad laboral de los trabajadores en las empresas frente a la situación de vulnerabilidad de la crisis sanitaria que el país está atravesando y mucho menos al grupo de trabajadores más vulnerable o que han contraído la enfermedad de COVID-19.

Sin embargo, se ha considerado que los aforos o total de capacidad del personal de trabajadores aún se encuentran reducidos debido a las medidas tomadas por el Decreto de Urgencias por lo que los ingresos se han paralizado, y esto conlleva a la probabilidad que muchas empresas no estén en la posibilidad de restituir a todo su personal a tiempo completo precisamente por que la producción se ha reducido a más de la mitad. Ello podría dar lugar a que algunas empresas implementen programas de retiro o ceses definitivos y sin goce de haber aunque no en su totalidad afectando así la economía y la canasta familiar en muchos de los trabajadores. Más dentro de la suspensión perfecta de labores no existe ninguna justificación para el cese definitivo de los trabajadores que no estén en común acuerdo con el empleador para dicha extinción del vínculo laboral, por lo que en tal sentido que suceda lo contrario el trabajador tiene el derecho a reclamar la protección frente al despido injustificado.

En otras palabras el empleador está sujeto a seguir las medidas que se establecen en el Decreto de Urgencias las mismas que deben ser consensuadas con el trabajador y no de forma unilateral.

El mecanismo de la suspensión perfecta de labores (SPL) tiene un límite de vigencia, una vez cumplida la fecha de su culminación, trabajador y empleador de las empresas deberán llegar a un acuerdo sobre su vínculo laboral.

Finalmente, la SPL, está en constante cuestión si la toma de esta medida de emergencia puede ser una alternativa para minimizar el efecto adverso económico

que ha causado la pandemia del COVID-19, entre trabajadores y empleadores de las diferentes entidades públicas y privadas.

Se conceptúa que frente a la presente situación de riesgo que acontece en nuestra nación en toda la amplitud del campo laboral, económico, político, social, etc; se debe mantener la conciencia humanitaria en dichos aspectos para conservar el bienestar común y así fortalecer nuestros lazos afectivos y de apoyo mutuo en este acontecimiento de vulnerabilidad que atraviesa el Perú y el mundo.

Para dar por concretada la definición del presente punto, es preciso señalarlo que se entiende por principios laborales, teniendo entonces en primera instancia que estos pueden catalogarse como el conjunto de concepciones propias de la naturaleza general, el cual propicia la orientación e inspiración para la ejecución de las leyes del trabajo; además de ello, cumplen con un rol de repuesto cuando se trata de espacios inexistentes o injustificables sobre la legislación y se conjetura de manera anexa que estas nociones asumen un papel de orientadores para las personas que busquen la interpretación puntual de las normativas sobre el ámbito laboral.

Como se puede apreciar, la idea de protección es lo que inspira la condición tuitiva que como principio guarda un enfoque pleno en la orientación del derecho laboral, el cual se relaciona más en el amparo preferencial al trabajador que a la igualdad.

Según Pla Rodríguez, autor del libro *“Los Principios del derecho del Trabajo”*, define al principio tuitivo del derecho laboral como: “Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”. p. 14.

El principio tuitivo o protector del derecho laboral fue creado para dirigir o direccionar las normas ya establecidas en cuanto a los derechos laborales de los trabajadores en diferentes empresas o entidades públicas. El desarrollo de este mecanismo se ha realizado con la finalidad de proteger los derechos laborales del trabajador puesto que en todo vínculo laboral con el empleador existe cierta vulnerabilidad que origina arbitrariedades contra el mismo trabajador por lo que se produce un sistema de protección ante esta realidad.

El principio tuitivo laboral contiene una serie de normativas que acogen al trabajador en sus derechos laborales debido a que solo representa la mano de obra frente al que tiene el dominio económico es decir el empleador.

Este principio apoya de manera equitativa el vínculo laboral desde que el empleador solicita los servicios del trabajador. La base que lo conforma responde a la desigualdad que existe entre trabajador y empleador. El punto sustancial está en el equilibrio mantenido con el rol asumido por el Estado, con el propósito de soslayar al empleado con esta tutela.

Se genera cierta desigualdad inversa con la que originalmente comienza un contrato laboral, misma disparidad que coloca al trabajador en una posición dependiente tanto jurídica, económica como real frente al individuo que le otorga empleo.

De entre las diferencias existentes entre las polémicas comunes y laborales, se acentúan las desigualdades jurídicas, económicas y probatorias que separan individuos, provocando una división clasificatoria de una parte fuerte y otra débil, siendo respectivamente los roles de empleador y trabajador. Es entonces que se piensa en una corrección, la cual consiste en el amparo y protección del empleado, el objetivo radica en cuánto se minore o atenúe dentro de lo posible dicho desequilibrio.

“(...) las normas laborales buscan evitar la prevalencia unilateral de quien tiene el poder económico por su calidad de propietario o poseedor de los medios de producción, sobre quien es solo dueño de su fuerza de trabajo (...)” p. 60.

La tutela, amparo o protección se constituye bajo tres criterios, los cuales determinan la orientación a la cual se dirija la decisión del juez. Sin embargo, estas normas se caracterizan por ser de tipo procesales, de modo que como principio no puede ser considerado válido de la misma forma para el derecho del trabajo. Se puede conjeturar que puede adquirir mayor aplicación y ejecución en los procesos laborales.

“Es la duda del juez, entonces, la que interesa; y es en su dimensión procesal, por tanto, que el principio pro-operario se hace tangible. Por eso lo consideramos como principio esencial para el Derecho Procesal del Trabajo”.p. 159

Es por ello que se propone la reacción directa de la actividad legislativa que se está produciendo en este tipo de circunstancias de pandemia no solo a fin de asegurar el bienestar del trabajador, sino también de eliminar la posibilidad de que se convierta en una figura de uso permanente ante circunstancias peculiares lo cual sería definitivamente un retroceso en la versión proteccionista del derecho laboral.

## **1.2.La formulación del problema**

¿De qué manera los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta estarían generando la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo?

## **1.3.La justificación del problema**

De acuerdo con el planteamiento que opera sobre la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo debido a la aplicación de la suspensión perfecta, se encuentra la primera justificación de esta investigación que se verifica como una de tipo social, toda vez que resulta de imperio la protección de la estabilidad jurídica que incorpora el ordenamiento legislativo, así pues las estrategias que generan la política pública asumida por el Estado se entiende debe



tener un fin de equilibrio respecto a la protección de los derechos de los ciudadanos.

Luego desde la perspectiva legislativa laboral, también se encuentra justificada la investigación toda vez que la vinculación de los derechos y su protección por parte del Estado conlleva a que la estructura tuitiva sea controlada en función a los efectos que produce la aplicación de las reglas, esto es, que la ejecución de la medida que se conoce como la suspensión perfecta de labores, no deba afectar de ninguna manera a los intereses individuales que le corresponden al trabajador.

Esta circunstancia es la que se pretende verificar en la investigación, en el sentido de observar los efectos que produce la aplicación de la regla de suspensión perfecta sobre los derechos del trabajador, pero también reconocer los factores que producen un efecto negativo sobre la estabilidad económica de las empresas o instituciones que han de cumplir con el respeto de tales derechos. Se entiende que constituye una situación que pone en un mismo plano dos tipos de intereses, los laborales individuales y los económicos de los empleadores.

#### **1.4.La importancia del problema**

Tal cual se ha señalado en la orientación que justifica investigar sobre este tema de la desnaturalización del derecho al trabajo mediante la aplicación de la suspensión perfecta, el análisis de esta situación problemática permitirá reconocer los factores que están provocando la alteración de las garantías que supone el

carácter tuitivo del derecho laboral, lo cual deberá tornarse en una propuesta de solución.

Esta sugerencia de cambio se entiende debe tener un efecto directo sobre los beneficiarios que en primer lugar son los trabajadores que durante la pandemia se han visto afectados por los efectos de esta medida, y desde una perspectiva general se aprecia como beneficiarios a toda la colectividad que gozará de la seguridad jurídica que implica el resguardo de los derechos laborales ante este tipo de suspensión.

### **1.5.Los objetivos de la investigación**

#### **1.5.1. El objetivo general**

- Determinar si los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta estarían generando la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo.

#### **1.5.2. Los objetivos específicos**

- Estudio de los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta
- Desarrollar doctrinariamente la teoría sobre la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo.
- Analizar la realidad de aplicación sobre la suspensión perfecta en la ciudad de Chiclayo a través de la estadística laboral.

- Proponer medidas más adecuadas que suplan la opción de suspensión perfecta en el contrato laboral, a fin de garantizar la protección del trabajador por parte del Estado

## **1.6.La hipótesis de la investigación**

Si los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta no contemplan el carácter tuitivo del derecho laboral; entonces, estarían generando la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo.

## **1.7.Las variables de la investigación**

### **1.7.1. Respecto a la variable independiente**

Los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta.

### **1.7.2. Respecto a la variable dependiente**

La desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo.

## **1.8.Los métodos aplicados en la investigación**

### **1.8.1. El método exegético jurídico**

Teniendo en cuenta que el análisis basado en la exégesis respecto de las reglas observa el sentido gramatical que se desprende de su literalidad a fin de corroborar su construcción es la más idónea para contemplar los derechos, que en este sentido son laborales; se aplicó este método con el fin de establecer si el esquema jurídico que se incorporar con los decretos de urgencia que se han generado para regular la suspensión perfecta cumplen con dicha característica.

Es importante tener en consideración que la ejecución de esta regla tiene un efecto sobre la garantía de los derechos que se supone debe otorgar el

ordenamiento laboral, por lo mismo que interesa reconocer el sentido que adopta la interpretación exegética desde la perspectiva doctrinaria.

### **1.8.2. El método sistemático jurídico**

Al considerar la problemática que se genera en razón de la publicación y aplicación de los decretos de urgencia relacionados con la suspensión perfecta en periodo de emergencia sanitaria, se debe establecer una interpretación de carácter sistemático, esto es que la regla contenida en dichos documentos, guarde un vínculo relacional con las garantías que ofrece todo el ordenamiento, a fin de que su aplicación adquiera el sentido normativo de la norma constitucional dado que se constituye como la base del sistema jurídico.

## **Capítulo II**

### **La suspensión perfecta laboral**

#### **2.1. Trabajos previos a la investigación**

Para la elaboración del presente trabajo se ejecutó un proceso de revisión de las investigaciones que se ejecutaron de manera previa, así se tiene que el resultado de ello está comprendiendo el recojo de los resultados de cada uno de los trabajos que se entienden aportan con sus determinaciones, para apoyar o criticar el sentido de esta investigación.

Robles Medina (2020), “Viabilidad de la Suspensión Perfecta de Labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020 que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el Covid-19 y otras medidas”, investigación realizada en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú.

El “Decreto de Urgencia N°038-2020” se ha descrito bajo la característica de inviabilidad en tanto herramienta que se ha creado con la intención de aliviar el efecto sobre la economía de los empresarios y el trabajador, puesto que lo ideal para lograr esta finalidad tendría que enfocarse en el desarrollo de estrategias a nivel público y político con el fin de promover la base y estabilidad económica, con lo cual se lograría proyectar un resultado de conocimiento, esto es identificar los factores de la relación laboral más impactados con el fin de impulsar la actividad económica inyectando capitales que permitan fortalecer la estabilidad.

Dicha regla bajo crítica se advierte como una medida que tiene por principal indicador de favorecimiento a las empresas empleadoras, en tanto que se han creado una secuencia de acciones que benefician su estabilidad económica, dado que se les permite tomar acciones como la suspensión laboral con la intención de soportar la perdurabilidad de la relación laboral“a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, eso incluye la disminución de la remuneración, otorgar CTS a solicitud del trabajador, y suspender temporalmente a los trabajadores hasta por 30 días después de terminado el estado de emergencia sanitaria en el país, sin goce de haberes”.

“El empleador suspende a sus trabajadores y luego presenta su solicitud antes la entidad correspondiente para su evaluación, no hay orden sensato, quedando desprotegido el trabajador, puesto que de ser negada la solicitud al finalizar el estado de emergencia recién se le harán los pagos correspondientes. Finalmente, de poco o nada sirve que los trabajadores mantengan su puesto laboral, si no perciben ingresos económicos para subsistir con sus familias durante el aislamiento social”. (Robles Medina, 2020, págs. 44 - 45)

Paredes Valdiviezo (2019), “Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador”, investigación desarrollada en la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú.

“Actualmente la norma establece que la evaluación de los supuestos que justifican la medida de suspensión perfecta de labores en los casos de cese

colectivos, se hace a posteriori de su aplicación, y no antes, como requisito para llevarla a cabo”; como se puede apreciar esto constituye una vulneración directa de la estabilidad de los derechos del trabajador, puesto que la exigencia posterior trae como consecuencia la posibilidad de que se cometa abuso en la aplicación de esta figura, lo cual se ha podido identificar en la realidad, pero que siendo de un efecto negativo posterior no protege el derecho, solo se enfocaría en una posible compensación que no resulta el reflejo del carácter tuitivo del derecho laboral.

En virtud de lo señalado por el autor se aprecia una posibilidad abierta de abuso de derecho y de ausencia de certeza sobre la situación del trabajador, por lo mismo que dicho autor “propone la modificación del inciso c) del artículo 48 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97- TR) en el sentido de establecer una protección al trabajador dentro del procedimiento de cese colectivo, dejando sin efecto el extremo de la norma que señala la aplicación automática de la suspensión perfecta de laborales con la sola presentación de la solicitud del empleador a la AAT, de forma que sólo se haga efectivo cuando se verifique plenamente el cumplimiento de los requisitos dispuestos para declarar una crisis económica que no permita salvaguardar el principio de continuidad laboral”. (Paredes Valdiviezo, 2019, pág. 45)

Silva Y. (2016), “*La suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos*”, investigación llevada a cabo en la Universidad ESAN, Lima – Perú.

“La causa económica se refiere a la condición de que el despido sea indispensable para superar la situación económica o la falta de liquidez de la organización, amparándose en lograr que el negocio sea competitivo y viable. Argumentar causas económicas para el iniciar el procedimiento de autorización ante la Autoridad Administrativa de Trabajo cae dentro del supuesto del despido, dado que en última instancia depende de la voluntad del empresario manifestar cualquiera de las causas para dar por extinguido el contrato de trabajo”. (Silva, 2016)

Es importante considerar que la percepción sobre la manera en que se aplica esta figura de suspensión laboral estaría vinculada con la idea de los despidos, en tanto que semeja su efecto al contrato extinguido puesto que “el último término tiene su origen en el desistimiento libre y voluntario del empleador; y siendo la decisión extintiva producto de dos conductas: una, de la Administración Pública que otorga la autorización legal y, otra, del empresario, extinguiendo los contratos con fundamento en tal autorización” ello significaría una afectación directa de los intereses personales de los trabajadores así como un efecto de inestabilidad general que propiciaría ausencia de seguridad jurídica en la colectividad.

Tal cual se puede apreciar estas condiciones tienen un efecto negativo sobre los derechos del trabajador, tal es así que “Todas estas figuras extintivas, causas objetivas, se caracterizan por actuarse en base a la sola voluntad del empresario, siendo éste el carácter esencial de la institución, y no el hecho de la



caracterización disciplinaria de las causas utilizadas para extinguir la relación laboral”. (Silva, 2016)

Palomino R. (2020). “Análisis de la suspensión perfecta de labores en el marco del estado de emergencia nacional y sanitaria, Perú-2020”, investigación desarrollada en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú.

Según lo revisado de este trabajo previo, se ha llegado a reconocer que la situación que conlleva a la aplicación de la suspensión en el ámbito de las labores se traduce en un acto de urgencia ante la situación desencadenada por los estados de emergencia como el que actualmente se experimenta, así pues, “en el marco de las Emergencias Nacionales y de Salud-2020 del Perú es una tarea difícil para los reguladores y las micro, pequeñas y medianas empresas, cabe señalar que en un estado de emergencia predomina la seguridad y la salud de los trabajadores”. (p. 40)

En este marco de percepción sobre la figura de la suspensión se entiende como un aspecto importante la justificación referida a las condiciones de inestabilidad económica que se supone debe ser demostrada por la empresa de la cual depende el trabajador, lo cual debe ser verificado por parte del Estado a fin de evitar la vulneración de derechos ante una aplicación fuera de contexto que se refiere a la necesidad de evitar mayor perjuicio o la extinción de la empresa.

También es importante señalar que según “el art. 3 inc. 2 del D.U. 038-2020, precisa que los empleadores que se han visto afectados económicamente

pueden optar por la suspensión perfecta. Asimismo, el art. 5 del D.S. N° 011-2020-TR específica para aplicar a SPL se debe agotar las posibilidades de implementación de medidas alternativas”. (pág. 40)

## **2.2. La suspensión perfecta en la contratación laboral**

Acogiendo a la suspensión del contrato de trabajo por sus efectos, existe una dualidad de tipología, la suspensión perfecta, y la suspensión imperfecta; siendo la primera, interés de esta investigación. En ese sentido, la suspensión perfecta o absoluta, abarca aquellos casos en donde cesan tanto la obligación del trabajador de otorgar la prestación personal del servicio por el que se le contrato, como la obligación del empleador de otorgar una remuneración a cambio de esta, en resumen cesan las obligaciones de ambas partes del contrato, quedando vigente aún la existencia del vínculo laboral. (pág. 49)

En el Decreto de Urgencia N° 030 – 2020, publicado el 14 de abril del presente año, se ha podido observar el término de suspensión perfecta de laboral, cabe precisar, que la norma ya se encontraba regulada en la legislación laboral (Art. 15° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR).

Empero, “ante la coyuntura de crisis que nuestro país viene atravesando, si bien esta medida fue diseñada para reducir el impacto económico de COVID-19 en trabajadores y empleadores, la insuficiencia de los medios legislativos del gobierno para regular el supuesto de origen son la causa de varios problemas de interpretación”. (págs. 16-17)

El jurista español Altés Tárrega (1998) lo instituye de la siguiente manera: “Se puede establecer el aplazamiento del acuerdo laboral como la circunstancia anormal del contrato laboral dada por la voluntad del ámbito o por la ley, distinguida por exonerar provisionalmente los deberes primordiales de laborar y retribuir la ocupación, con subsistencia del lazo legal”. (Altés Tárrega, 1998)

El 14 de Abril del presente año, fue publicado en el Diario Oficial el Peruano, el Decreto de Urgencia N°38-2020, que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores, es decir, la aplicación de la suspensión perfecta de labores para las empresas; asimismo el Ministerio de Trabajo precisó las reglas para la aplicación del nuevo procedimiento de suspensión perfecta de labores (no trabajo, no pago) reglamentada por el D.S. en mención.

Cabe indicar cierta característica de la regla que se analiza, en tanto que se ha creado con la intención de “mitigar el impacto económico causado por el covid-19 en el trabajador y empleador, autoriza el uso de la Suspensión Perfecta de Labores de manera excepcional; es decir, si no se puede en ninguna circunstancia cumplir con otras situaciones en donde el trabajador y empleador se vean mutuamente beneficiados por su vínculo laboral habitual”. (Robles Medina, 2020, pág. 34)

“El presente cuerpo normativo ha regulado como medida excepcional la suspensión perfecta de labores, que implica que se suspende la obligación de

prestar servicios por parte del trabajador, así como la obligación de pago por parte del empleador”. (Sánchez Tuñoque, 2020, pág. 2)

En términos simples, el empleado que no está prestando servicios a su empleador y este último por su parte, no está pagando remuneración alguna, es decir, se interrumpe el intercambio de obligaciones que existe en un contrato de trabajo por un tiempo determinado, manteniendo el vínculo laboral, configurando una medida de carácter excepcional cuando concurre el caso fortuito o la fuerza mayor, aplicable solo en los casos que sea extremadamente necesario. (IUSLatin.pe, 2020)

Para Hidalgo (2020), “El aplazamiento perfecto de labores trata de la pausa provisional del deber por parte del empleado de brindar el servicio, al igual que la del jefe que es pagar el sueldo debido, sin excluir el lazo laboral; alcanzando el poder abarcar a uno o más empleados, y que en situaciones de Emergencia Nacional se ha visto el aumento masivo de suspensiones en la contratación laboral”. (pág. 3)

Similar definición nos brinda Monsalve, (2019). Se origina cuando temporalmente cesa la obligación del trabajador de prestar sus servicios, y de parte del empleador, de pagar remuneraciones; sin embargo, el vínculo laboral se mantiene, por ej.: las licencias sin goce de remuneraciones que se otorgan a los trabajadores por capacitación oficializada, por motivos personales, o por ocupar cargos por elección popular. (pág. 50)

Cabe hacer la incorporación de la postura que trae el autor Toyama(2011), quien señala una concepción particular al indicar que: “El aplazamiento del acuerdo laboral es una imagen legal el cual tiene como propósito causar verídicos sucesos o presupuestos efectivos, pudiendo causar el fin de la conexión laboral, se ponen el límite a pausar provisionalmente algunas consecuencias, no todas, derivadas de esta. (p.34) Según esta indicación se puede reconocerque al producirse de una manera repentina, la justificación de tal cambio de las condiciones laborales no resulta distinto al que corresponde al análisis que observa la manera en que se mantiene el efecto contractual en materia de trabajo, que se entiende dura mayor tiempo.

Es aplicable en dos casos específicamente, el primero, “cuando el empleador no pueda implementar el trabajo remoto o trabajo desde casa (Home Office), y el segundo caso, cuando no se pueda aplicar la licencia con goce de haber, debido a la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica por el COVID-19”. (pág. 34)

### **2.3. Crítica a la ejecución de la suspensión perfecta en período de emergencia sanitaria:**

Hace poco más de un año se dio a conocer a nivel mundial que(...) “no es una alternativa a la crisis del empleador de poder honrar su obligación con el trabajador. Al contrario, se trata de una herramienta de abuso de poder que le permite al empleador vulnerar los derechos fundamentales de sus trabajadores.” (Torres Cadillo, 2020)

Según el contexto que vive el país frente a la pandemia del COVID-19 el gobierno ha impuesto medidas radicales como el de la suspensión perfecta de labores que ciertamente no han beneficiado en nada a la parte trabajadora sino más bien a los empleadores que en un 80% de las grandes empresas han solicitado al programa de Reactiva Perú considerables sumas de dinero con bajas tasaciones de utilidades mientras que no se dio prioridad al 20% restante como a las pequeñas empresas sobre todo a aquellas que necesitan realmente ese beneficio, es decir a las microempresas que se vieron más afectadas por el impacto económico de la pandemia.

Según el bachiller en derecho Becerra Miguel Ángel asume lo siguiente: “La SPL en tiempos de pandemia es la falta razonable de parte del gobierno que inclina su interés de dar soporte económico a las empresas facilitando un mecanismo que le permite de manera facultativa solicitar vía web la medida extraordinaria a la AAT. Así mismo el estado permite a los empleadores accionar la suspensión perfecta como ultima ratio en caso que no llegara a un acuerdo inter partes, por lo que este mecanismo de flexibilización en el sector laboral en definitiva está diseñado para que el peso de las pérdidas económicas recaiga sobre todos los trabajadores formales que son las partes más débil en esta coyuntura de crisis originados por pandemia”. (Becerra Gil, 2020)

En realidad las medidas que se han tomado en base al contexto vivencial actual de la crisis sanitaria son extremistas y poco favorables para el sector más vulnerable en el campo laboral como son los trabajadores que sin tener

contemplación alguna en la canasta familiar de cada uno de los empleados que prestan sus servicios como mano de obra en las diferentes entidades publicas y privadas, estas han sacado provecho de la situación de vulnerabilidad de sus trabajadores dejando caer sobre ellos el impacto negativo económico que ha propiciado la emergencia sanitaria dejando como resultado situaciones de carencia en la economía de cada uno de los empleados.

El investigador Cifuentes Faura menciona que:“(..)la disminución de la oferta y la demanda conlleva a plantear políticas socio-laborales de flexibilización lo que origina una incertidumbre en el sector económico, así mismo direcciona una lamentable precariedad del Estado de no afrontar un plan estratégico para salvaguardar estos intereses del trabajador que es un instrumento fundamental de la reactivación económica del país.” (Cifuentes Faura, 2020)

En acuerdo con lo que plantea el investigador podemos ver claramente que para el crecimiento económico de un país se tiene que tener en cuenta un factor muy importante que es el sector o grupo de trabajadores, esta es una pieza fundamental en el desarrollo de la economía puesto que pueden existir muchos puestos de trabajo pero si no existe la mano de obra sería imposible llegar a tener una buena producción.

Dentro del área laboral debe de existir componentes esenciales que conforman dicha área como por ejemplo dentro de toda empresa debe de estar conformada por el empleador, el capital, la materia prima, y la mano de obra que es el trabajador parte esencial para que se pueda obtener ganancias y beneficios

tanto para el empleador como para el empleado, más en la realidad no se está tomando en cuenta el desempeño de quien realiza el trabajo para la producción de toda empresa.

Cuando surgen ciertas situaciones de crisis como la actual pandemia se toman mecanismos laborales inmediatos que aparentemente benefician a la parte obrera pero en realidad los beneficiados son la parte empleadora, esto conlleva a incrementar el porcentaje de pobreza en el país y no poder salir del subdesarrollo.

Por otra parte, estos mecanismos han dado pie a que los empleadores tomen la iniciativa de despidos masivos sin derecho a reclamo y si goce de haber siendo respaldados precisamente por la suspensión perfecta de labores normativa que ha revelado la falta de capacidad e interés del gobierno en asumir la responsabilidad de proponer y ejecutar medidas de beneficio y amparo para la población más vulnerable.

#### **2.4. La suspensión perfecta de labores en el derecho comparado**

“Por su parte, Chile también implementó esta medida de manera excepcional. El 31 de marzo de 2020, debido a la emergencia sanitaria derivada por la COVID-19, el Congreso aprobó el Proyecto de Ley de Protección al Empleo, que señala que los trabajadores tienen derecho a cobrar el seguro de cesantía (derecho que ya había sido establecido por la Ley n.º 19.728) en casos excepcionales que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio nacional, y/o que prohíban totalmente la prestación de los servicios contratados. El proyecto de ley también indica que la suspensión temporal de la



relación laboral (ya sea total o parcial) puede suscribirse por mutuo acuerdo. Además, durante la suspensión temporal, al empleador se le prohíbe contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares labores a las que eran desarrolladas por aquellos que fueron suspendidos de sus prestaciones.” (Torres Cadillo, 2020)

“En Honduras ocurre lo mismo. A través del Decreto Legislativo n.º 33-2020, del 3 de abril de 2020, se dispuso un beneficio económico (llamado «aportación solidaria») para el mantenimiento temporal de empleos e ingresos de los trabajadores durante la emergencia nacional. Conforme al artículo 100 del Código de Trabajo, el empleador debe presentar la Solicitud de Autorización para la Suspensión de Contratos de Trabajo, para lo cual debe acreditar el pago de la aportación solidaria temporal otorgada a los trabajadores (período de la emergencia).” (STC N° 02846-2015-PA/TC- Pasco, 2018)

“En el país centroamericano de Guatemala, se emitió el Acuerdo Ministerial n.º 140-2020, con fecha 7 de abril de 2020. Este acuerdo crea el procedimiento electrónico para registro, control y autorización de suspensiones de contratos de trabajo, vigente solo durante el tiempo que persistan las consecuencias derivadas de la pandemia de COVID-19. Esta suspensión colectiva o total de los contratos de trabajo, de forma total o parcial, es compatible con el artículo 73 del Código de Trabajo.” (Torres Cadillo, 2020)

“En España, la crisis sanitaria afectó duramente actividades económicas como la hostelería, el turismo o el transporte de personas. Por ello, algunas

empresas comenzaron a tramitar expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), situación que fue corroborada por el sindicato CCOO, que confirma que ya se han iniciado más de 70 procedimientos. Esta fórmula se encuentra contemplada en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (ET), y permite a las empresas suspender los contratos de trabajo o reducir las jornadas laborales de manera temporal cuando estén atravesando por dificultades económicas, técnicas u organizativas que pongan en riesgo su viabilidad.” (Sánchez Tuñoque, 2020)

## **Capítulo III**

### **El contenido esencial del derecho al trabajo y su desnaturalización**

#### **3.1. El derecho al trabajo en la doctrina**

El debate sobre una definición absoluta atribuida al trabajo se ha visto atravesar por diversas fases en el campo de las ciencias sociales además de las doctrinas relacionadas al campo de las humanidades. Respecto a este término relacionado con el género, se ha optado por establecer una diferencia entre empleo y trabajo. De este modo para el enfoque establecido, se tiene que todo lo vinculado al trabajo mercantil viene a ser lo conocido como empleo, aquello que implica trabajo subordinado o de autonomía; mientras que el trabajo es planteado como la enumeración de actividades que guardan la garantía de la productividad social.

Si bien puede establecerse un paralelo entre ambos términos, es de preferencia en afán de beneficiar el desarrollo del presente trabajo, manifestar una reformulación de los conceptos, sintetizándolos y condensándolos en uno mismo, de esta manera también se busca acaparar todas las clases de trabajo existentes.

Disciplinas como la Economía Laboral, Relaciones Industriales, Sociología del Trabajo y la Sociología del Empleo estudian el trabajo como un fenómeno social a través de diversos enfoques y perspectivas, las cuales usan el término para tomar referencia de conceptos distintos entre sí, hecho que ha propiciado la discusión sobre la amplificación de la definición tratada y además del sujeto implicado, el denominado “trabajador”.

“La conceptualización teórica del trabajo se ve afectada por las visiones de las diversas áreas o ciencias dedicadas a su estudio. Esto implica pensar en la apropiación del concepto de centralidad utilizado en una perspectiva sociológica clave”. P.185.

Como bien se indica previamente, la importancia de la existencia de un carácter centralizado del término es necesaria para evitar las confusiones entre las diversas doctrinas que tratan a este como si mantuviese un mismo significado u orientación.

Así como bien sufre modificaciones en base a las ciencias, también cabe señalar que ha tenido modificaciones en base a varias adaptaciones que ha tenido a través de la historia de la sociedad humana. Autores varios han manifestado sus ideas, tal cual son los casos de Oliveira, Piccinini, Fontoura y Schweig (2004), quienes señalan lo siguiente: “(...) a través del trabajo que el ser humano ha buscado suplir sus necesidades, alcanzar sus objetivos y realizarse. Sin embargo, por su naturaleza amplia y compleja, influenciada por la cultura y momento histórico, este puede modificarse”. p.334

La definición de trabajo ha venido adaptándose en base a una serie de transformaciones a través de diversos períodos de la historia y contextos sociales.

### **3.2. La concepción del trabajo como derecho**

Con relación al voluntariado en el trabajo, se considera abiertamente que es una responsabilidad propia de la ciudadanía, en ninguna circunstancia se le puede negar dicha condición laboral. Un caso completamente distinto sucede con el trabajo doméstico o el que se realiza en función a los quehaceres hogareños o atención a la familia, pues a este tipo de labor se le atribuye un concepto que se opone a todo lo relacionado con el trabajo en sí, esto ha implicado la visibilidad de lo que puede aportar a las generaciones actuales y próximas, las cuales se les cataloga como de opulencia o riqueza en pos de la construcción de un ambiente social benéfico para todos.

Amplificando el concepto tal cual, es permisible el análisis de especificaciones propias de cada clase existente de trabajo, siempre y cuando se asuma que no existe neutralidad entre estas ni tampoco autonomía. Desde dicho punto se puede llegar a la comprensión total de la diversidad existente de mercados laborales y las características inherentes a los sistemas sociales protectores.

De este modo es que puede entenderse de mejor manera esta diversidad y su convivencia en la conformación de la sociedad, la funcionalidad de esta, alternativas que manifiestan regulaciones lícitas además de regularidades específicas que toman la protección social-laboral mencionada previamente.

### **3.3. El contenido esencial del derecho al trabajo y su desnaturalización**

El Perú al ser un “Estado Constitucional de Derecho”, esta sujeto al carácter supremo que se otorga a la normativa constitucional que sirve de base a la estructura jurídica del derecho interno, en función de lo cual se establecen reglas que operan como principios generales de garantía y limitan incluso la creación de reglas, sirviendo además de soporte para lograr interpretar el resto de la legislación que se encuentra fuera de su texto a fin de lograr una correcta aplicación en la realidad para solucionar los conflictos que se producen como parte de la interacción social.

Toyama Miyagusuku (2006), citando a Freixes, refiere: “Es por ello que los derechos fundamentales como parte primordial de la Constitución, están dotados de reconocimiento y protección, lo cual, genera la existencia de un contenido esencial, que funciona como un parámetro al momento de realizar y/o modificar la regulación legislativa del mismo”. (Toyama Miyaguzuku, 2006, pág. 63)

En la siguiente jurisprudencia, el Tribunal Constitucional admite que el contenido esencial del derecho al trabajo abarca dos aspectos:

“El derecho al trabajo está reconocido por el Art. 22° de la Constitución, este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa (...) en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que

precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho al trabajo, es entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa”. (STC N° 1124- 2001- AA/TC, 2002)

En síntesis de lo expuesto, “el Tribunal Constitucional resuelve que este ámbito del contenido esencial del derecho al trabajo, implica acciones positivas del estado que se exterioricen en políticas orientadas al mayor acceso a un puesto de trabajo”. (pág. 47)

“Es importante resaltar que, el Tribunal Constitucional admite que el trabajo es un derecho constitucional, en el cual el Estado tiene que tener una participación directa, pues es el encargado de crear políticas públicas para satisfacer estos aspectos”. (Rivera Tantaruna, 2017, pág. 71)

Esta indicación debe ser interpretado haciendo uso del método sistemático jurídico para comparar su ámbito o efecto sobre el numeral 23 de la normativa constitucional, así pues esta última regla coloca al derecho al trabajo con un efecto de carácter fundamental que debe impulsar al ordenamiento jurídico para asegurar su protección que en tanto prioridad le corresponde gestionar a la entidad estatal, buscando promover los aspectos necesaria que conlleven a la sociedad a progresar hasta alcanzar la estabilidad económica, todo ello se podrá lograr con la creación de políticas públicas que fomenten “el empleo productivo y de formación productiva”.

En ese sentido, “la doctrina y la jurisprudencia han determinado que el derecho al trabajo tiene un contenido esencial doble, que incluye la protección del acceso al empleo y la protección de la conservación del empleo”. (Lucana Picardo, 2016, pág. 39)

Para el caso de las condiciones mostradas, corresponde hacer el examen de aquellas circunstancias que influyen en la realidad laboral, así pues tomando un enfoque de legislación extranjera para combinar con la postura de la constitución peruana, para unificar y sistematizar el criterio y con ello lograr el supuesto de no exceder los límites del contenido esencial del derecho al trabajo.

“Tanta es la importancia del contenido esencial de un derecho, que este goza de protección a nivel nacional e internacional, en el caso de la dimensión internacional de derecho al trabajo, este se manifiesta en la integración de un núcleo duro que comprende documentos de derechos humanos que incluyan derechos laborales, las disposiciones de la OIT contenidas en convenios, recomendaciones y opiniones consultivas, y finalmente la protección de los límites fundamentales del trabajo en los acuerdos de Comercio Internacional”. (págs. 131-132)

Por su parte, “el Comité Tripartito sobre Políticas de Empleo en su informe VI ha establecido que: Se puede lograr un crecimiento económico mayor, sostenido e igualitario, si logramos conseguir el empleo pleno, productivo y libremente elegido, es decir, desarrollando el primer ámbito del contenido esencial del derecho al trabajo”. (Organización Internacional del Trabajo , 2012)



Entonces, “desde el enfoque regulativo del trabajo tenemos un deber importante, porque el primer paso hacia la construcción de una sociedad de bienestar es el acceso a un empleo en condiciones justas y de calidad, solo así, las personas y sus dependientes podrán adquirir una calidad de vida, elegir y desarrollar libremente su vocación, potenciar sus talentos, el mercado laboral será más eficaz y productivo, y las enormes desigualdades podrán superarse gradualmente”. (Lucana Picardo, 2016, pág. 55)

Carrasco Chugnas (2020), considera que: “Los empleadores, antes de aplicar la suspensión de los contratos de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor deben comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo y realizar un estudio técnico basado en criterios objetivos y razonables que permitan determinar los servicios indispensables que se mantendrán durante la suspensión. En síntesis, comunicar la suspensión a los trabajadores, sin contar con un estudio técnico y sin la referida autorización, ocasionaría la vulneración del derecho al trabajo por despido arbitrario. (pág. 1)

En ese contexto, los empleadores antes de aplicar la suspensión de los contratos de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor (comunicándolo a la Autoridad Administrativa del Trabajo), previamente deberán realizar un estudio técnico y sobre la base de criterios objetivos y razonables que permitan determinar previamente los servicios indispensables del giro de la actividad que continuarán en funcionamiento durante el término del plazo de la suspensión de los contratos de trabajo.

Caso contrario, si se comunicara a los trabajadores la suspensión de los contratos del trabajo sin contar con el estudio técnico requerido y sin contar con la autorización de la Autoridad Administrativa del Trabajo, ocasionaría la vulneración del derecho al trabajo por despido arbitrario por adolecer de eficacia la suspensión del contrato del trabajo, tal cual, el Tribunal Constitucional peruano ha resuelto en los fundamentos once (11), doce (12) y dieciséis (16) del caso Juan Manuel Sotelo Antezama. (STC N° 02846-2015-PA/TC- Pasco, 2018)

Finalmente, antes de aplicar la suspensión de los contratos de trabajo, optar por el adelanto de vacaciones como también por la licencia con goce de haber hasta el término del estado de emergencia y evitar mayor perjuicio al trabajador con la disposición del CTS o parte del monto dinerario previsional del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) indicado en el Decreto de Urgencia N° 038-2020; más aún sí, en un país como el Perú campea la informalidad en la contratación laboral con la exposición de empresas y empleadores al descubierto en las verificaciones en el centro de trabajo por parte la Autoridad Administrativa de Trabajo. (pág. 8)

Según el portal jurídico Pólemos (2020); Si bien, con algunas de las medidas excepcionales promulgadas por el Ejecutivo se tutela el derecho laboral de los trabajadores formales, no se puede relegar que en un país como el nuestro, un gran porcentaje de la fuerza laboral es informal, precisamente este sector queda totalmente desprotegido, tal como era mucho antes de la pandemia. No obstante, la situación actual agudiza su problemática; por ello, es preciso recordar que el empleo informal no sólo se encuentra referido a los erróneamente llamados

trabajadores de la calle, quienes viven del día a día, sino también de aquel trabajador que se encuentra sometido a un contrato desnaturalizado, bajo formas como las de locación de servicios o con un contrato temporal que es renovado una infinidad de veces. (Porrás Tarazona, 2020)

### **3.4. La desnaturalización del derecho al trabajo**

Según el autor del libro Derecho individual de Trabajo en el Perú desafíos y deficiencias señala que: “La “desnaturalización” en el derecho del trabajo normalmente se asocia a categorías como la simulación absoluta y el fraude a la ley, las cuales se constituyen en medios frecuentes de infracción de las normas laborales imperativas u obligatorias” (Arce Ortiz, 2008)

“La diferencia doctrinal entre desnaturalización y encubrimiento de la relación de trabajo, ante lo cual concluimos en que no se trata de figuras distintas entre sí, sino que, muy por el contrario, se encuentran vinculadas por una relación de causa-efecto.” (Vilchez Garcés)

## **Capítulo IV**

### **El análisis de los resultados**

#### **4.1. Resultados de la observación estadística sobre la suspensión perfecta**

Tal cual se ha señalado como parte de la unidad de análisis en el proyecto de la investigación, se procedió a la recopilación de los datos estadísticos que corresponde a los efectos de la aplicación de esta figura jurídica en el ámbito laboral como lo es la suspensión perfecta, la cual se describe a continuación:

La realidad de la ciudad de Chiclayo en el aspecto laboral se ha visto afectada gravemente como resultado de la pandemia que se ha experimentado en los últimos tiempos a nivel mundial, lo cual ha tenido como resultado la desvirtuación del aspecto de estabilidad de los trabajadores e incluso que se han visto afectados con la pérdida del empleo, tan es así que se estima una cantidad de 300, 000 personas bajo esta condición durante este periodo especial.

Esta condición se puede reconocer como un efecto que desnaturaliza la realidad de los trabajadores en tanto que altera la permanencia en el centro de labores o conocida como el derecho a la estabilidad laboral que forma parte del contenido esencial del derecho al trabajo. Esto se puede apreciar en la data que señala que previa a la existencia del estado de emergencia se registraba un nivel de desempleo del 4.5%, el mismo que se ha incrementado en este periodo hasta en un 25%, lo cual se entiende como una cifra alarmante en lo que respecta a la concepción de estabilidad laboral.

Además de ello en la data estadística se ha podido apreciar que de acuerdo a lo señalado por el “Centro de Promoción del Empleo” existe una alarmante tasa de desempleo que supera el 6.5% en la cual se comprenden diversa cantidad de personas entre los 18 a los 29 años de edad. Esta cifra en el último año 2021 se ha elevado hasta el 8.9% lo que significa que se han registrado una cantidad de 150,000 individuos que han perdido su empleo en este periodo comprendido entre los meses de marzo a junio del 2021.

Es importante señalar que las cifras estadísticas muestran a nivel nacional una afectación en razón de la suspensión perfecta que alcanzó la cantidad de 20,342 solicitudes recibidas por el Ministerio de Trabajo, lo cual corresponde a la determinación de vacaciones sin goce de haber. Esta cifra es repartida en función a porcentajes que indican a empresas de menos de 10 trabajadores lo cual comprende el 80% del total de solicitudes, mientras que las empresas que tienen menos 100 empleados se configuran como el 17 % del total siendo por último las empresas que tienen más de 100 empleados aquellas que representan el 3% del total de solicitudes de suspensión perfecta.

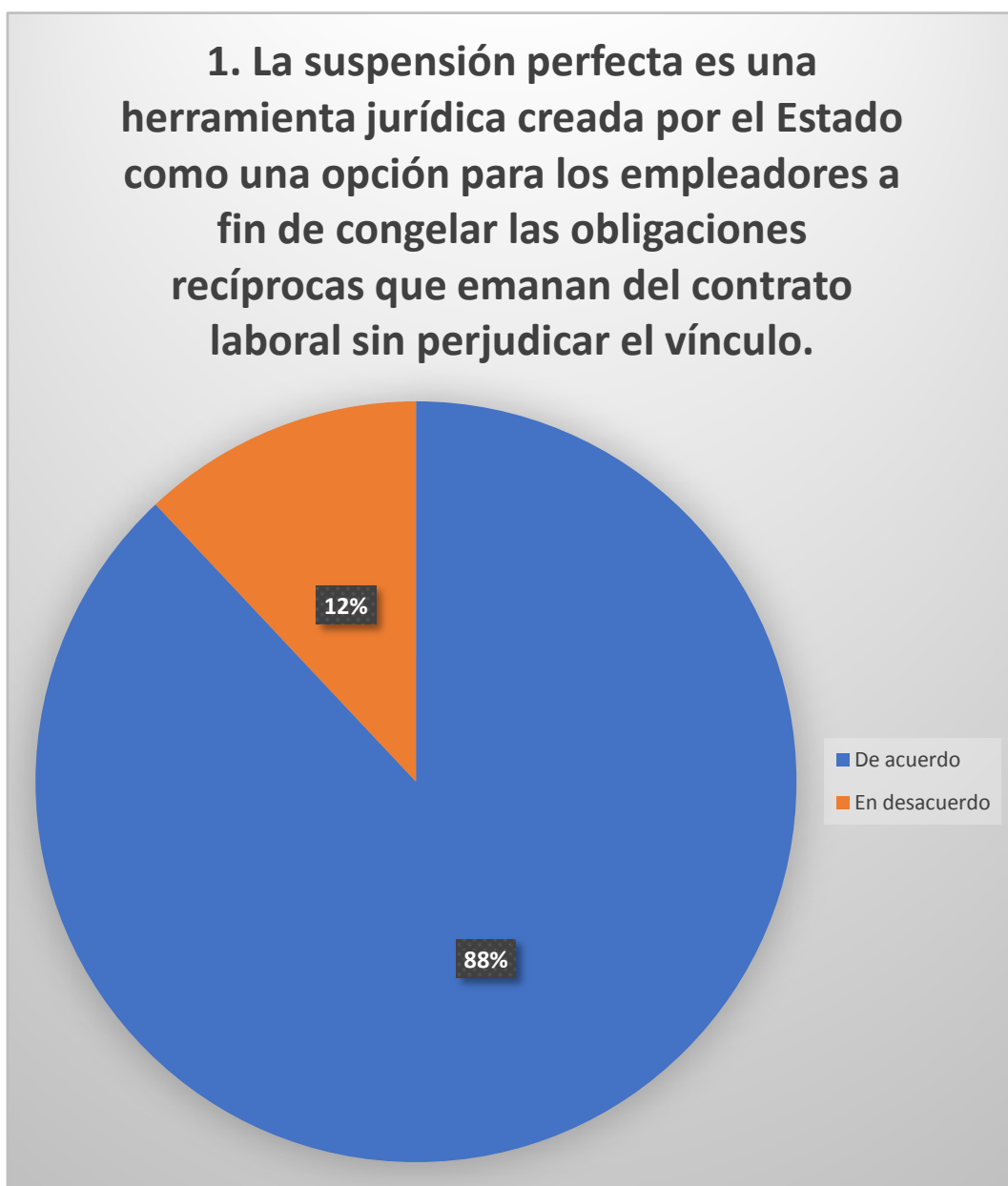
## 4.2. Resultados de la validación de la encuesta aplicada a los expertos

*Tabla 1: “Tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 1”*

1. La suspensión perfecta es una herramienta jurídica creada por el Estado como una opción para los empleadores a fin de congelar las obligaciones recíprocas que emanan del contrato laboral sin perjudicar el vínculo.

Alternativas	Respuestas
a. De acuerdo	44
b. En desacuerdo	06
c. No opina	00
Total	50

*Ilustración 1: “Gráfica porcentual de la tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 1”*



**OBSERVACIÓN:**

Tal cual se puede apreciar en el gráfico porcentual la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos, ha permitido identificar un 88% de estos encuestados que consideran apropiada la definición que se plantea respecto a la figura de la suspensión perfecta de labores, la misma que tiene por finalidad evitar el perjuicio de las partes que intervienen en el vínculo laboral, dadas ciertas

circunstancias ineludibles por condiciones de emergencia que surgen de manera repentina.

Para tales efectos se supone que la actividad del Estado puede asumir una posición de subvención de la situación laboral, esto es como el caso que se ha evidenciado últimamente con la creación del programa Reactiva Perú, con la intención de no romper el vínculo en función a la secuencia de las remuneraciones.

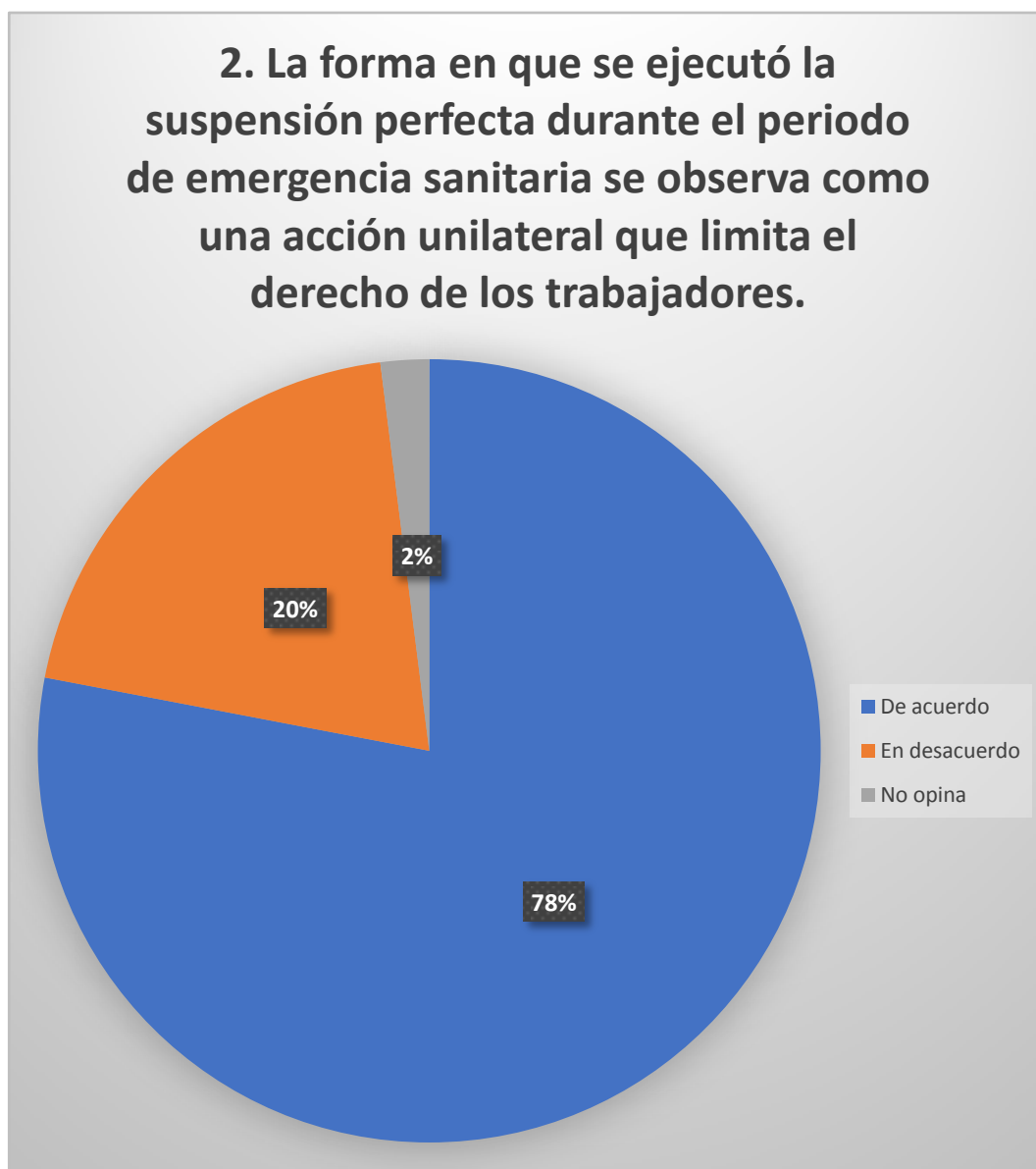


*Tabla 2: “Tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 2”*

2. La forma en que se ejecutó la suspensión perfecta durante el periodo de emergencia sanitaria se observa como una acción unilateral que limita el derecho de los trabajadores.

Alternativas	Respuestas
a. De acuerdo	39
b. En desacuerdo	10
c. No opina	01
Total	50

*Ilustración 2: “Gráfica porcentual de la tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 2”*



#### OBSERVACIÓN

De acuerdo al gráfico porcentual se puede observar un 78% de la población que ha sido encuestada, que manifiesta estar de acuerdo con la postura planteada como crítica en función a la aplicación de la figura de la suspensión perfecta en el ámbito peruano, así pues, se indica la disconformidad de los trabajadores en tanto que se ha producido un abuso de derecho por parte de la gran

mayoría de trabajadores. Esta circunstancia es la que se identifica en razón de la gran cantidad de solicitudes para el pase a la suspensión laboral de manera excesiva, lo cual según las reglas de emergencia flexibilizantes de las condiciones, no permitió establecer el parámetro de control que le corresponde al Estado.

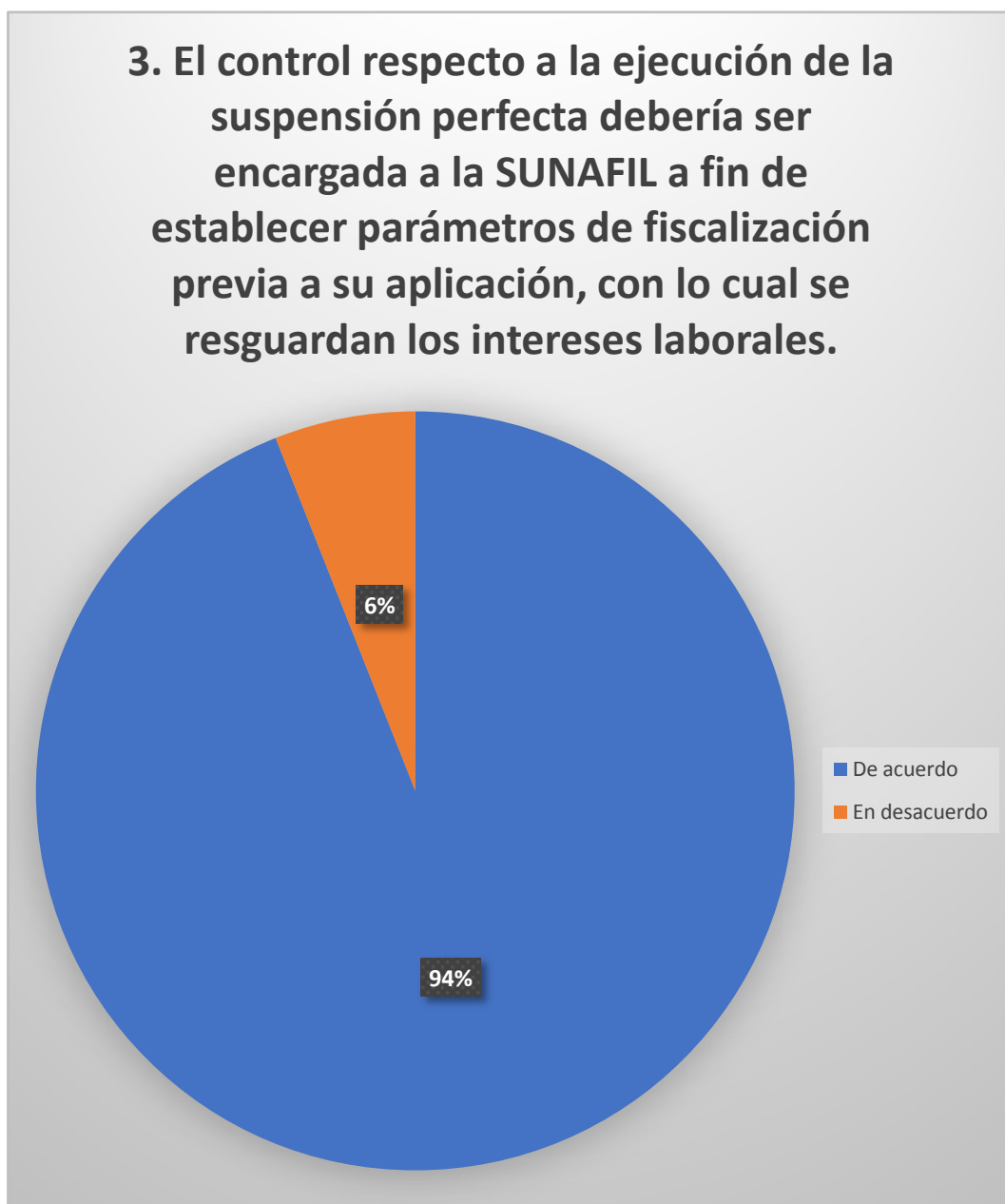
Ello es lo que se reconoce como el principal problema de la aplicación de esta figura, vale decir la alteración de los derechos que se entiende deben ser protegidos a fin de que los trabajadores gocen del carácter tuitivo del derecho laboral, así pues la manera en que se ha instaurado la aplicación de esta figura de suspensión, tendría que haberse exigido bajo el requisito mínimo de la demostración del perjuicio económico e insalvable para la empresa, que justifique el acceso a dicha suspensión.

*Tabla 3: “Tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 3”*

3. El control respecto a la ejecución de la suspensión perfecta debería ser encargada a la SUNAFIL a fin de establecer parámetros de fiscalización previa a su aplicación, con lo cual se resguardan los intereses laborales.

Alternativas	Respuestas
a. De acuerdo	47
b. En desacuerdo	03
c. No opina	00
Total	50

*Ilustración 3: “Gráfica porcentual de la tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 3”*



#### **OBSERVACIÓN**

Es importante señalar este nivel de aceptación por parte de la población encuestada que en un total de 94% de operadores jurídicos han indicado estar de acuerdo con la postura de sugerencia que se plasma en función a la actividad de control que se entiende debe generar el propio Estado con la intención de mantener zanjado el límite para evitar el abuso de derecho por parte de los

empleadores en función a la aplicación de la suspensión perfecta laboral durante el periodo específico de emergencia sanitaria.

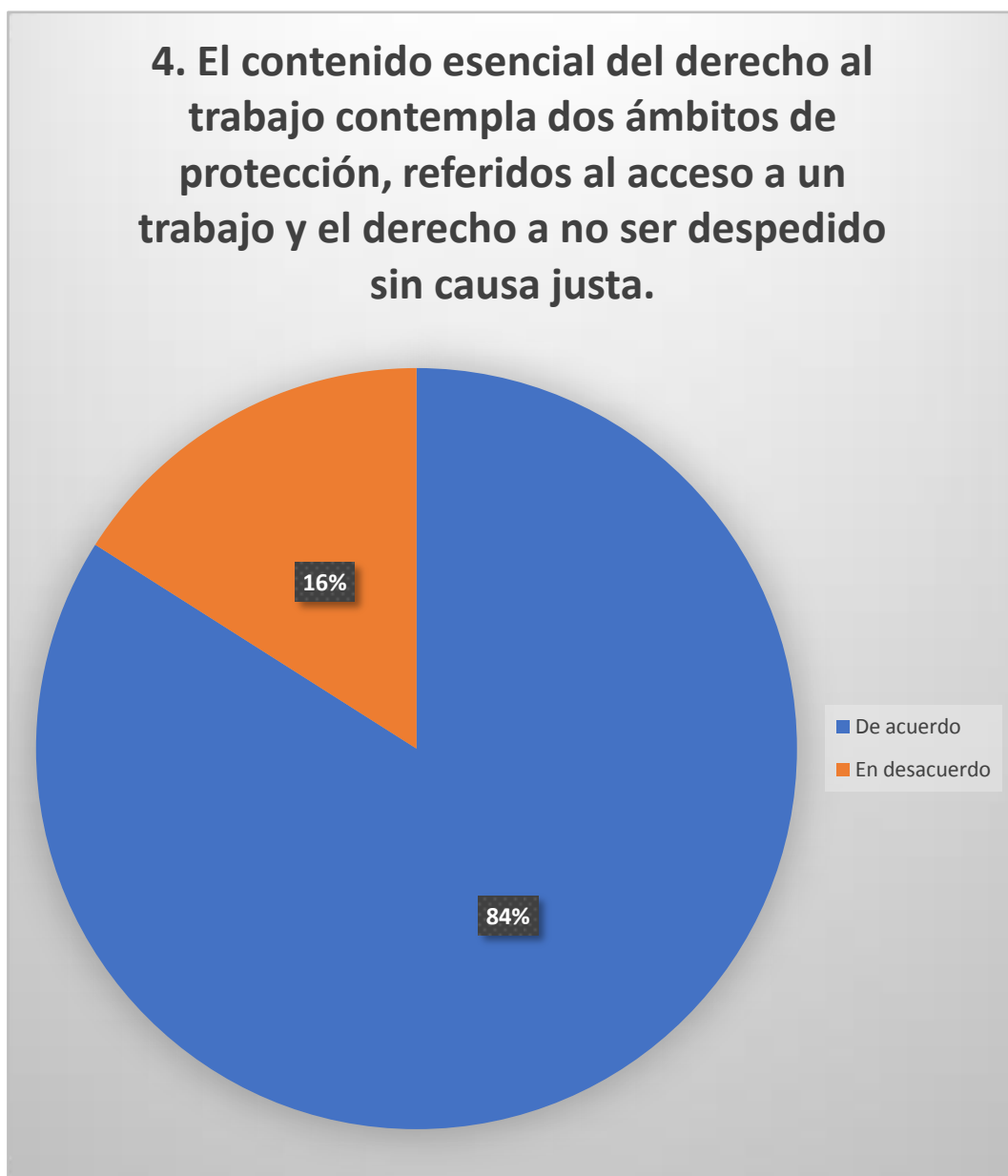
Tal es el caso de la propuesta que sugiere la activación de parámetros específicos de control que le corresponden a la SUNAFIL orientada a la evaluación de las solicitudes que se presenten para acceder a la suspensión perfecta de labores, para lo cual debiera establecerse parámetros marcados de exigibilidad de justificación económica que en tanto perjuicio de parte de la empresa permita trasladar al trabajador hacia el ámbito de la suspensión.

*Tabla 4: “Tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 4”*

4. El contenido esencial del derecho al trabajo contempla dos ámbitos de protección, referidos al acceso a un trabajo y el derecho a no ser despedido sin causa justa.

Alternativas	Respuestas
a. De acuerdo	42
b. En desacuerdo	08
c. No opina	00
Total	50

*Ilustración 4: “Gráfica porcentual de la tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 4”*



#### OBSERVACIÓN

En lo que corresponde a la revisión de la gráfica porcentual se advierte que el 84% de los encuestados han asumido una posición favorable con la definición del derecho al trabajo que se contempla a nivel de la normativa constitucional, en el que como derecho fundamental procura una protección o garantía que se



incorpora en función al contenido esencial de tal derecho, el mismo que opera en función a dos ámbitos como es el primero referido a las condiciones de acceso al trabajo que el Estado debe propiciar en la realidad social y de otro lado como ámbito de protección se ubica a la magnitud de la permanencia en el centro de labores.

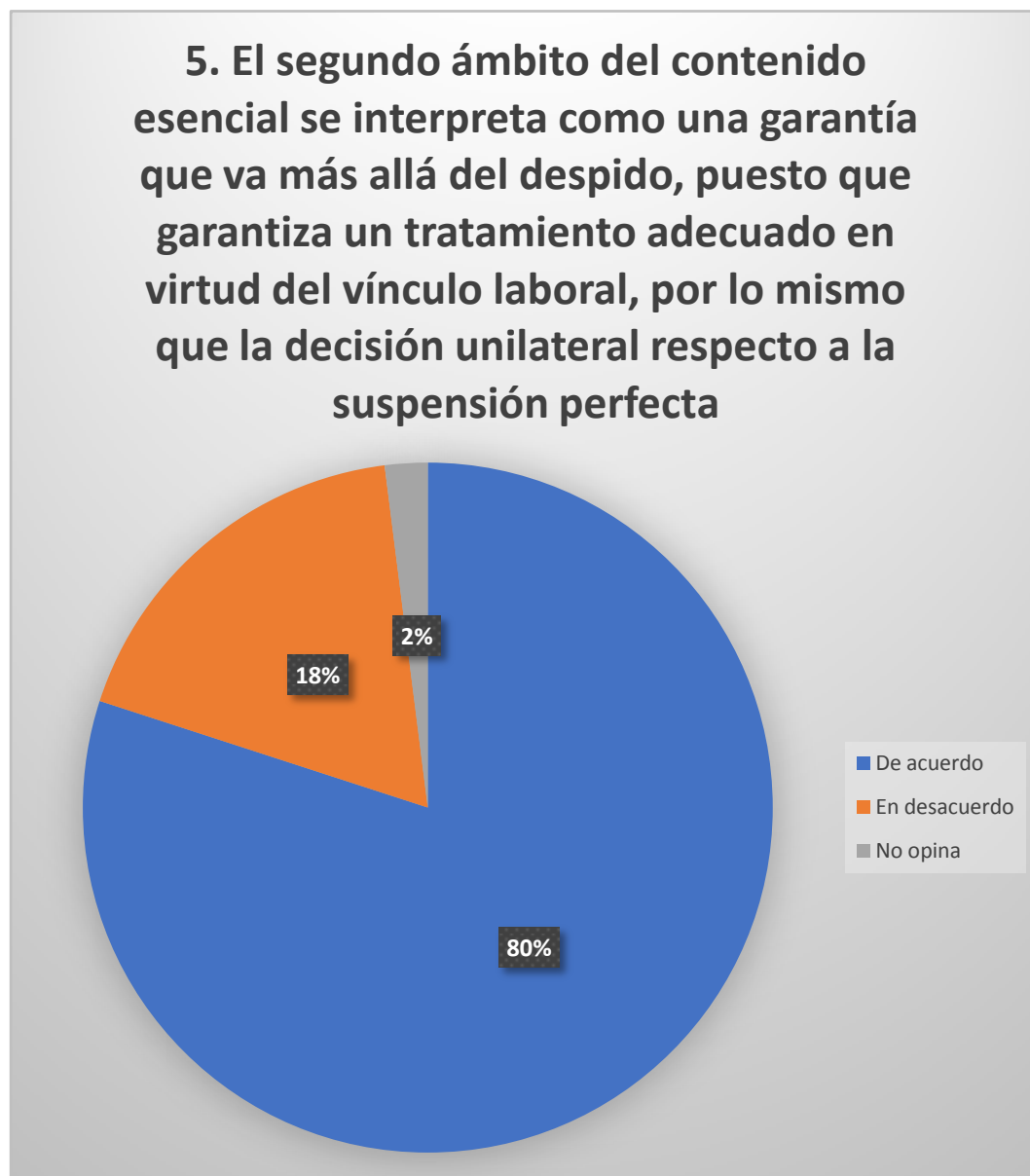
Esto último se entiende en función de la previa existencia del acceso al trabajo, vale decir que en tanto se haya cumplido el primer momento de protección que se ocupa de la existencia de la relación laboral como posibilidad a través de un puesto de trabajo generada por el Estado, pues solo así se podrá reclamar el derecho a la estabilidad.

*Tabla 5: “Tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 5”*

5. El segundo ámbito del contenido esencial se interpreta como una garantía que va más allá del despido, puesto que garantiza un tratamiento adecuado en virtud del vínculo laboral, por lo mismo que la decisión unilateral respecto a la suspensión perfecta constituye desnaturalización de dicho contenido.

Alternativas	Respuestas
a. De acuerdo	40
b. En desacuerdo	09
c. No opina	01
Total	50

*Ilustración 5: “Gráfica porcentual de la tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 5”*



#### OBSERVACIÓN

Según lo que se muestra en el acápite quinto de las afirmaciones en la encuesta, es un porcentaje de 80% en función a las personas especialistas que han respondido de manera aprobatoria la orientación crítica sobre la aplicación de la figura de la suspensión perfecta laboral, que se vincula de manera directa con el segundo ámbito de protección desprendido del derecho fundamental al trabajo.

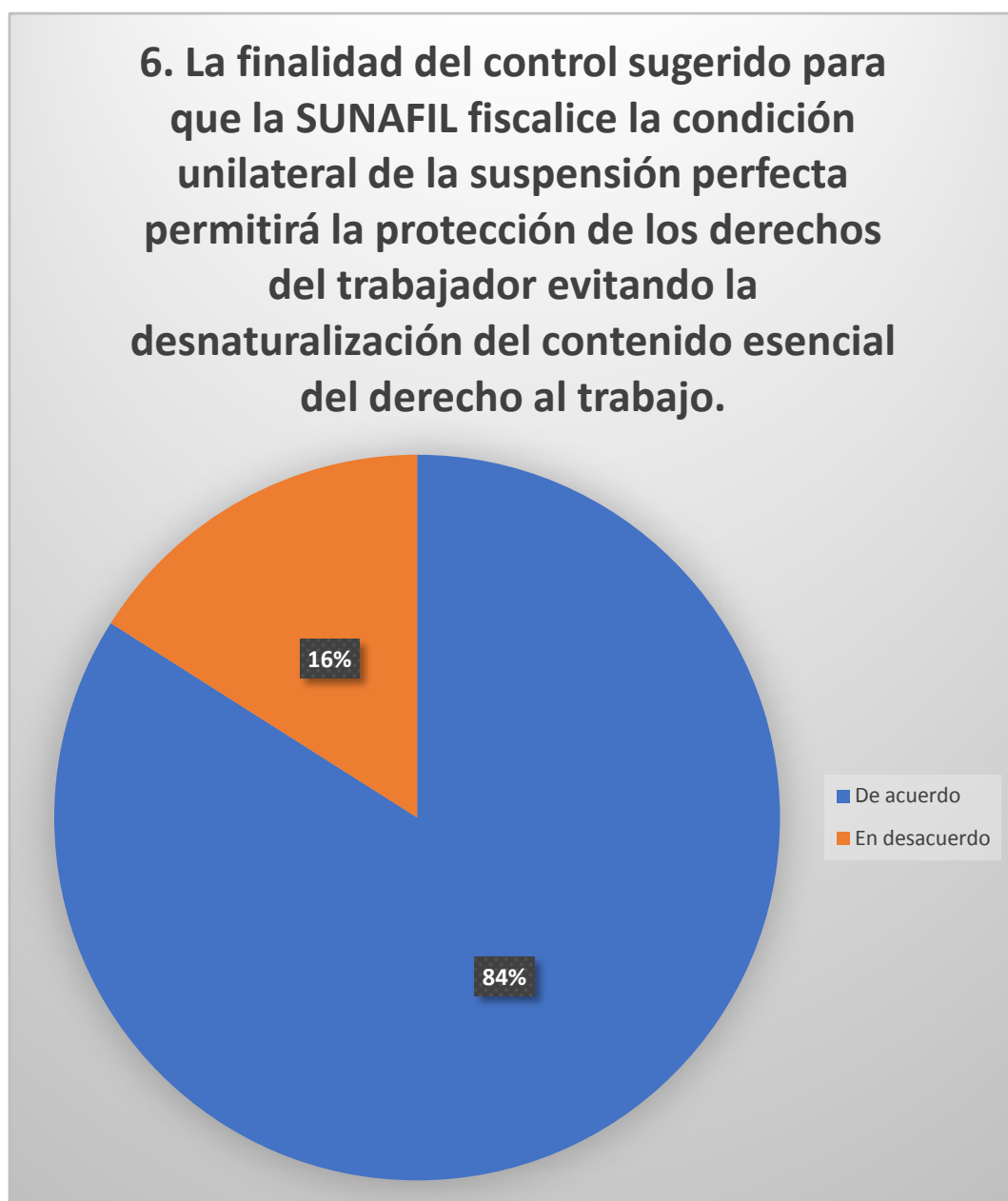
Esta indicación constitucional permite reconocer que la aplicación de esta figura de suspensión laboral se presenta como una vulneración de los derechos del trabajador, puesto que se supone le corresponde al Estado asegurar la permanencia en el puesto de trabajo. Esta trasgresión es lo que se puede reconocer como la desnaturalización del sentido que corresponde a la protección del vínculo laboral ante las posibles amenazas de parte de los propios empleadores, lo cual se presume como abuso de derecho.

*Tabla 6: “Tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque, respecto a la afirmación 6”*

6. La finalidad del control sugerido para que la SUNAFIL fiscalice la condición unilateral de la suspensión perfecta permitirá la protección de los derechos del trabajador evitando la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo.

Alternativas	Respuestas
a. De acuerdo	42
b. En desacuerdo	08
c. No opina	00
Total	50

*Ilustración 6: “Gráfica porcentual de la tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los operadores jurídicos de los Juzgados Laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque,*



*respecto a la afirmación 6”*

#### OBSERVACIÓN

Tal cual se muestra en el resultado del gráfico, la población que se encuentra de acuerdo con la postura de sugerencia planteada, alcanza un 84% del total de los encuestados, así pues, el sentido de la propuesta adquiere validez, en

tanto que resulta adecuado el hecho de que la suspensión perfecta como figura jurídica del ámbito laboral, aplicada de una manera incorrecta en la que intervenga la mala fe del empleador y la nula reacción del trabajador ante la subordinación laboral existente, estaría generando abuso de derecho respecto del trabajador, puesto que esta desnaturalización bloquea los elementos tuitivos que contempla el ordenamiento jurídico laboral.

## **Capítulo V**

### **La Contrastación de la hipótesis**

#### **5.1. La discusión de los resultados**

##### **5.1.1. Sobre el objetivo específico: “Estudio de los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta”**

¿Qué políticas públicas debe implementar el Estado para poder mitigar los efectos causados por la suspensión perfecta de labores?

Atendiendo a que las políticas públicas son las estrategias marcadas por el Estado con la finalidad de lograr el control de los diversos aspectos del desarrollo social y desde luego el político; medidas que suelen ser de carácter general y dependen de las carteras existentes en el Poder Ejecutivo, esto es que se dividen en sectores, así, es posible que ante determinadas circunstancias exista la necesidad de generar políticas desarrolladas en conjunto por dos o más de los sectores existentes como ministerios.

Para el caso que se refiere a las medidas que se pudieran establecer como parte de las acciones mitigadoras frente a los efectos producidos por la incursión de la suspensión perfecta de labores, en lo que se refiere al apoyo económico tendría que operar la actividad política referida al Ministerio de Trabajo primero, con la finalidad de tomar la realidad laboral como afectación social para ser usada como la base de la creación estratégica de la política pública. Con el resultado de dicho estudio en segundo lugar tendría cabida la acción del Ministerio de Economía y Finanzas, puesto que se requerirá del análisis de posibilidades financieras desde el punto criterio estatal.



Subvención económica o crédito empresarial, límites de acceso al crédito a fin de evitar la discriminación en razón del empoderamiento económico de las empresas, con lo cual se debe asegurar la inclusión de las pequeñas empresas.

¿La sola presentación de una solicitud ante la autoridad administrativa de trabajo, debe ser suficiente para la suspensión perfecta de labores?

La regla establece requisitos o condiciones previas que deben ser cumplidas, toda vez que existen de por medio las garantías que operan en función del esquema del derecho laboral

La protección se refiere a la incorporación de límites que procuran asegurar los derechos de los trabajadores, la ausencia de reglas específicas que se orienten a este tipo de garantía, tendría un efecto de nulidad sobre las acciones que en el ámbito del derecho público se ejecuten. Por lo mismo que se debe precisar con mayor claridad las acciones que deba tomar la autoridad administrativa a fin de cumplir con estas figuras garantistas.

Entonces, el requisito establecido bajo un aspecto material que sólo deviene en la presentación de la solicitud, no configura un criterio amplio sobre las garantías antes expuestas.

¿Cómo se puede asegurar que los empleadores agotaron todas las medidas alternativas del D.S. 011-2020-TR antes de aplicar la suspensión perfecta de labores?

Para tales efectos se debe propiciar la existencia de un adecuado control fiscalizador de parte del Estado, lo cual se puede lograr de manera directa a través de los órganos de control como es el caso de la SUNAFIL, quien actuara de

manera directa para verifica la actividad previa a la solicitud de suspensión perfecta a fin de reconocer el verdadero estado de necesidad del trabajador así como la real situación económica de la empresa, a fin de evitar el abuso de derecho por parte de los empleadores.

Es importante incidir en la existencia de aspectos deficientes en los dos tipos de fiscalización, esto es la de oficio y la que es promovida por denuncias, situación que es mostrada mediante las estadísticas que no reflejan un efecto suficiente para lograr el reconocimiento de la realidad laboral por completo o la correcta intervención del Estado sobre este tipo de asuntos.

Para tal efecto de eficacia se proyecta como probabilidad el hecho de que deba reforzarse la acción estatal mediante la ampliación del presupuesto para el ejercicio de la fiscalización de Sunafil

¿Cuál es el fundamento jurídico válido que permite establecer a la suspensión perfecta como solución al problema de la restricción de presencialidad para el desarrollo de las obligaciones laborales?

La existencia previa de la suspensión perfecta en el ordenamiento jurídico tiene una justificación jurídica que se ampara en la reserva del vínculo laboral a fin de mantener su equilibrio o igualdad de condiciones entre tanto desaparezca la circunstancia especial que imposibilita el ejercicio de las labores contratadas.

Este fundamento jurídico se traslada de manera adecuada hacia una realidad que se generó de manera especial ante la emergencia sanitaria de carácter mundial, que pese a ello los indicadores de eficacia respecto a al aplicación de

dicha figura no son lo suficientemente satisfactorias, ya no por la ausencia de justificación jurídica válida, sino por elementos o factores que estarían distrayendo la finalidad mediante un procedimiento que termina afectando los derechos de trabajador sometido a esta figura laboral.

¿Cuáles son las ventajas y desventajas del trabajo remoto o home office?

Deberían observarse mediante el análisis, los efectos que ha producido este tipo de trabajo, para contrastarlo con la opción mediante la suspensión perfecta. Ello se indica en razón de que las actividades se plantean de manera virtual a fin de que las actividades no cesen de manera total, desde luego en los casos específicos en los que sea posible el desarrollo de la prestación del servicio a través de la modalidad a distancia, básicamente en lo que comprende a la ejecución de labores comprendidas como parte de la administración.

Diferente es el caso que se aprecia de la actividad que únicamente se puede ejecutar de manera presencial, tal es el caso de los servicios de mantenimiento, así como también de actividades que únicamente se pueden desarrollar bajo la presencia y exposición del trabajador como puede ser el procesamiento de alimentos de primera necesidad y demás similares, para lo cual deberá existir un condicionamiento especial.

En función a ello se puede apreciar que las ventajas del trabajo remoto únicamente se observan de manera esencial en el desarrollo de la actividad administrativa que requiere de la participación de medios electrónicos, pues así la ventaja se indica como el hecho de que para el caso de emergencia sanitaria no se

requiere de la movilización del personal para así evitar la exposición al contacto con otras personas de manera extendida en tiempo y lograr el mejor cuidado frente al contagio.

La principal desventaja obviamente se aprecia en función a las personas que deben ejecutar obras de tipo presencial de manera obligatoria pues corresponde a la naturaleza del trabajo, allí se aprecia el primer criterio de desventaja, luego la desventaja se aprecia como parte de la acción de control de las empresas que ponen a disposición de los trabajadores los medios para la ejecución de esta actividad remota, vale decir equipos de cómputo y servicios.

Precisamente este acondicionamiento por la situación económica que representa la condición común de la mayoría de las empresas, no permite la satisfacción de este tipo de necesidades orientadas al cumplimiento de las labores remotas, esto es que no se abastecen a los trabajadores con los medios necesarios para lograr los fines esperados en el desarrollo de la prestación.

Desde luego esta situación del trabajo remoto se advierte como una condición de la cual se ha de echar mano con la finalidad de evitar la asistencia inmediata de los trabajadores con el fin de evitar una circunstancia de alta emergencia que obviamente no es responsabilidad del empleador ni tampoco del trabajador, por lo mismo que el Estado como garante del equilibrio social que promueve mediante la legislación laboral ha creado con el fin de no perjudicar a ninguna de las partes.

Pero como toda actividad dentro de la sociedad sometida a las reglas que por imperio se aplican en función a la normativa constitucional, se debe realizar el control o limitación de este tipo de figura jurídica en cuanto a su aplicación, así pues cabe preguntar si ¿Existe responsabilidad penal sobre el uso excesivo de la suspensión perfecta de labores?

El conjunto de reglas que operan en el derecho interno siempre existe la opción de sanción ante el incumplimiento de las actividades que se entiende bajo un carácter de licitud, por lo mismo que se admite al Derecho Penal como una medida de este tipo a fin de establecer el control necesario. Desde luego la intervención del Estado mediante este tipo de lineamiento limitante de la actividad interna, tiene pautas de acción esto es que posee condiciones de su aplicación. A esta limitación se le conoce como el principio de la última ratio, esto es que el actuar sancionador del Estado sólo se aplicará como la última medida para que se ejerza el control y equidad en la sociedad. Por lo mismo que para concebir una sanción penal por el exceso en la aplicación de esta medida como lo es la suspensión perfecta opera en función a la posibilidad de superar el principio de la última ratio que gobierna al ius puniendi del Estado.

¿La aplicación indiscriminada de la suspensión perfecta incrementó el porcentaje de pobreza en el país?

Circunstancia indirecta que vincula al índice de pobreza de la población, generalizada en periodo de emergencia sanitaria.

La incertidumbre que se genera por la suspensión perfecta se vincula directamente con los derechos que le asisten al trabajador en función al vínculo

laboral establecido, se reconoce un tipo de contradicción entre la condición remunerativa que debe generarse en tanto no se de responsabilidad del trabajador aquella circunstancia que imposibilite la ejecución de sus labores, tal cual es el caso que se presenta como consecuencia de la reposición del trabajador despedido arbitrariamente respecto de las remuneraciones no percibidas en el periodo del despido.

Interesa el análisis de esta condición especial de reconocimiento de pagos pendientes, para trasladarla hacia el aspecto económico que tiene como efecto la suspensión perfecta de labores, ello basado en la contradicción antes descrita y que tendría su asidero legal en los principios tuitivos del derecho laboral.

#### TOMA DE POSTURA:

La SPL presenta serias deficiencias respecto a su control y fiscalización, por la falta de incorporación de límites que procuren asegurar los derechos de los trabajadores y la ausencia de reglas específicas que establezcan con mayor claridad las acciones que deben realizar los empleadores a fin de no incrementar el porcentaje de pobreza en el país por aplicar indiscriminadamente la SPL.

Por ende, las medidas que se pudieran establecer como parte de las acciones mitigadoras frente a los efectos producidos por la incursión de la suspensión perfecta de labores, deberán tener como base la realidad laboral de las personas afectadas por SPL y las posibilidades financieras del estado peruano (Subvención económica o crédito empresarial), asimismo se deberá asegurar la inclusión de las pequeñas empresas.

### **5.1.2. Sobre el objetivo específico: “Desarrollar doctrinariamente la teoría sobre la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo”**

Para poder reconocer si en efecto existe la posibilidad de una desnaturalización del derecho al trabajo en función a su contenido esencial, debe desarrollarse en primer lugar la concepción de este en tanto derecho, así sobre tal definición se podrá concebir los factores que pudieran estar determinando su vulneración, para ello se procede a cuestionar algunos aspectos esenciales.

¿cuál es el ámbito de comprensión respecto al trabajo como derecho?

la vinculación del derecho al trabajo con el derecho a la vida esta función al carácter trascendental que obtiene la remuneración que se desprende del ejercicio laboral, toda vez que la función de esta se relaciona con la necesidad de trabajar para conseguir el sustento en sus diferentes acepciones, dentro de las cuales se encuentra la alimentación de la cual depende directamente la vida del ser.

Es por tal razón que el trabajo llega a considerarse como un derecho y adquiere el nivel de fundamental en tanto se relaciona de manera directa con la existencia del ser, puesto la alimentación de las personas en el tipo de sociedad en la que se existe, conlleva a la necesidad de poder trabajar a fin de conseguir los medios que le permitan al ser subsistir y dar amparo a su familia, más aún entendiendo a esta última como el centro eje de la sociedad.

Precisamente la concepción de derecho fundamental permite que se incorpore como garantía en el ordenamiento jurídico constitucional, por lo mismo

que se ha de reconocer su ámbito de protección, esto es los alcances que tiene en el aspecto jurídico y social, siendo estos los elementos que asociarán su contenido esencial a fin de justificar su condición fundamental. Por ello es que resulta preciso y necesaria la descripción de los ámbitos que para el derecho de trabajo se ha señalado como contenido esencial, así pues, el primer ámbito será el que corresponde a la protección del acceso a un puesto de trabajo, y en segundo lugar la permanencia en el puesto de trabajo como segundo ámbito de protección.

Para lo que interesa a esta investigación se habrá de tomar atención en el ámbito de protección del contenido esencial del derecho al trabajo que corresponde a la permanencia en el puesto de trabajo, garantía que le corresponde al Estado organizar a fin de que se ejecute de manera adecuada y cumpla los fines para los cuales fue creado en su contenido esencial.

Luego de reconocer teóricamente la concepción del contenido esencial del derecho al trabajo, corresponde cuestionarse ¿de que manera se produce la desnaturalización del derecho al trabajo en función a su contenido esencial?

La determinación del derecho al trabajo se ha establecido en función a su contenido esencial y por lo mismo al ser contemplado como una garantía que le corresponde al Estado, se presenta como posibilidad la desnaturalización de estos ámbitos de protección, la cual se da incluso bajo el ejercicio de acciones que puedan estar contenidas en la legislación, caso palpable el hecho de que se haya producido la característica de flexibilización del derecho laboral en base a la



concepción de mercado que opera en la orientación constitucional del libre mercado y la libre competencia.

Esta condición flexibilizadora de los derechos es la principal orientación legislativa que promueve alteración de los derechos que se supone el propio Estado ha de proteger, así pues, las razones económicas y comerciales en las que se produce si bien es cierto tienen por finalidad impulsar el avance empresarial y la formalización, también tiene un efecto directo de alteración de las condiciones del trabajador, lo cual se puede concebir como un aspecto que desnaturaliza el contenido esencial.

#### TOMA DE POSTURA

Al igual toda garantía que se incorpora en el ordenamiento constitucional y es trasladada hacia la legislación específica, como para este caso la que se ocupa del derecho laboral, requiere de cierto grado de reconocimiento de la protección estatal; para el caso del derecho al trabajo es posible que se altere esta condición de eficacia si es que no se produce tal protección de manera completa, así pues, la desvirtuación de cualquiera de los dos ámbitos de protección, sea por el acceso o la permanencia en el trabajo, representará una desnaturalización de su contenido. La aplicación de la SPL en tiempos de emergencia sanitaria, desnaturalizó de manera trascendental el contenido esencial del derecho al trabajo, ya que al trabajador se le privó de una remuneración que se desprende de su ejercicio laboral, vital para su alimentación.

El Estado fue incapaz de ejecutar de manera adecuada acciones legislativas y así proteger los fines para los cuales fue creado en su contenido esencial del derecho de trabajo.

### **5.1.3. Sobre el objetivo específico: “Analizar la realidad de aplicación sobre la suspensión perfecta en la ciudad de Chiclayo a través de la estadística laboral”**

Según lo que se ha podido apreciar en razón del panorama que se ha mostrado en el ámbito del territorio Lambayecano, para lo que corresponde a la aplicación de la suspensión perfecta laboral ha proyectado mucha afectación de la condición de estabilidad que se supone es una garantía que el Estado se encuentra en la obligación de proteger.

Tan es así que se aprecia un incremento del indicador de desempleo que según se indica estadísticamente se ha elevado en un 25%, esto es el reflejo de la situación que se ha desencadenado por el impacto económico que ha producido la situación de pandemia que afectó mundialmente la situación de todos los países y que conllevó a la realización de acciones urgentes que no necesariamente se impulsaron por la necesidad de proteger al trabajador, puesto que la medida, que ya ha existido con anterioridad a la última situación de emergencia, lo que busca es mantener un equilibrio entre las partes que intervienen en el vínculo laboral a fin de no perjudicarlas en tanto que las razones que impulsan la medida no puede ser atribuida a ninguna de ellas.

Es importante tener en cuenta que la aplicación de esta medida según la opinión de los operadores jurídicos se contempla como una de tipo provisional, que incluso debería tener un lineamiento de acción menos ofensiva de la situación del trabajador, en tanto que las condiciones en que se presentan los casos de necesidad, mantienen al trabajador en una posición desventajosa frente al empleador, económicamente hablando, por lo mismo que debiera propiciarse un efecto de mayor protección de los trabajadores, desde luego como una suerte de aplicación para la intervención de las reglas en situaciones de emergencia futuras, que sin duda siempre han existido pero pocas veces con la magnitud de la que actualmente se atraviesa.

#### TOMA DE POSTURA

De acuerdo a la revisión estadística, en lo que se refiere a los efectos de la aplicación de la figura de suspensión perfecta en materia laboral, se aprecia un efecto negativo respecto a los índices que muestran como efecto de tal acción un elevado porcentaje del desempleo en la ciudad de Chiclayo, lo cual sin duda es un reflejo directo de la situación nacional y mundial. Lo que muestra una condición de equilibrio entre las partes que intervienen en la relación laboral, pero desde el punto de vista del estado de emergencia, mas no desde la perspectiva de la situación del trabajador en razón de las garantías que se incorporan en la Constitución y las reglas especiales que aseguran su bienestar por tratarse de la parte más débil de la relación laboral.

**5.1.4. Sobre el objetivo específico: “Proponer medidas más adecuadas que suplan la opción de suspensión perfecta en el contrato laboral, a fin de garantizar la protección del trabajador por parte del Estado”**

De acuerdo al análisis realizado en la investigación se tiene que la regla que permite la aplicación de la suspensión perfecta, se encuentra contenida en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así pues en su artículo décimo quinto norma esta posibilidad bajo la condición de una justificación específica, esto que se reconozca la existencia de hechos de carácter fortuito o que signifiquen fuerza mayor para su ejecución, ante lo cual es de vital importancia el hecho de que deba verificarse la existencia de los aspectos que vulneran económicamente a las empresas, para luego aplicar la suspensión perfecta de labores sobre el vínculo laboral con los trabajadores.

Es importante señalar además que el inciso segundo del artículo tercero del Decreto de Urgencia 38-2020, indica que las empresas que se vean afectadas económicamente podrán hacer uso de la elección respecto a este tipo de suspensión, de igual modo en el artículo quinto del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, aclara que para la aplicación de la suspensión se tiene que dejar agotada la posibilidad de que sean implementadas y aplicadas las medidas de carácter alternativo.

De acuerdo a ello lo que se puede indicar es que no se ha precisado en la creación de estas reglas bajo el resguardo de las jerarquías en la estructura jurídica, así pues, se termina con la vulneración de la legalidad como principio, toda vez que mediante la dación del Decreto de Urgencia 38-2020 se ha trasgredido la regla de jerarquía superior vale decir la Ley de productividad, regulando nuevas pautas legislativas en función a la situación de pandemia.

Tal cual se ha podido evidenciar el Perú ha experimentado una secuencia de actos en las relaciones laborales por parte de los empleadores que no han usado la figura de la suspensión perfecta como una posibilidad o alternativa ante la situación económica crítica a fin de lograr el cumplimiento de la obligación para con los trabajadores. Mas bien, lejos de ello, se ha utilizado como un mecanismo de abuso de poder que le ha permitido atacar los derechos que fundamentalmente le corresponden a los trabajadores, lo cual conlleva al empeoramiento de la situación en tanto que los empresarios han recurrido al Programa Reactiva Perú para optar por sus beneficios.

#### TOMA DE POSTURA

En función a lo señalado se considera que la aplicación de una figura jurídica como la suspensión perfecta de labores bajo los términos que se consolidan en una regla que no supera el principio de jerarquía normativa, no serán actos totalmente legales, puesto que propicia vulneración de derechos de los trabajadores que deben ser recaudados en base a las exigencias de La Ley de Productividad Laboral, a fin de establecer medidas adecuadas. Ante ello será preciso que se reformule la regla general a fin de poner límite al abuso de los empleadores que recurren a esta figura, para lo cual se debe tomar en cuenta aquellos aspectos de debilidad normativa evidenciados en la emergencia sanitaria, en los cuales toma vital importancia la supervisión estatal a través de los órganos de control.

## **5.2. La validación de las variables**

### **5.2.1. Sobre la variable independiente: “Los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta”**

Es necesario reconocer en primer término la función de esta variable consignada como independiente, toda vez que se proyectó desde el inicio de la investigación como el concepto que ha mostrado el origen del problema, que como se puede apreciar al referirse a un tipo de norma, conlleva a entenderla como el eje jurídico legislativo que promueve la situación problemática que se analizó en la tesis.

Así pues, se tiene que al observar estas reglas se puede indicar que La SPL presenta serias deficiencias respecto a su control y fiscalización, por la falta de incorporación de límites que procuren asegurar los derechos de los trabajadores y la ausencia de reglas específicas que establezcan con mayor claridad las acciones que deben realizar los empleadores a fin de no incrementar el porcentaje de pobreza en el país por aplicar indiscriminadamente la SPL.

De acuerdo a ello se debe indicar que la estructura normativa de estas reglas que impulsan a la suspensión perfecta laboral tendría que ser revisada a fin de que se coliga con la necesidad de protección con respecto a los trabajadores, en tanto que el principio tuitivo del derecho laboral así lo señala, en tanto que la situación del trabajador siempre tendrá esa condición de ser la parte más débil del vínculo laboral.

Por ende, las medidas que se pudieran establecer como parte de las acciones mitigadoras frente a los efectos producidos por la incursión de la suspensión perfecta de labores, deberán tener como base la realidad laboral de las

personas afectadas por SPL y las posibilidades financieras del estado peruano (Subvención económica o crédito empresarial), asimismo se deberá asegurar la inclusión de las pequeñas empresas.

La realidad laboral que corresponde a estos trabajadores debe ser observada en función a los datos específicos que muestren la real situación mediante los efectos que se reconocen de manera directa para lograr un estatus de garantía sobre los derechos del trabajador. Esta garantía se debe asumir bajo la percepción de que se trata de un derecho de carácter fundamental, razón por la cual debe hacerse el estudio que permita identificar no sólo el vínculo sino también las condiciones económicas de cada una de las partes que intervienen.

De acuerdo a la revisión estadística, en lo que se refiere a los efectos de la aplicación de la figura de suspensión perfecta en materia laboral, se aprecia un efecto negativo respecto a los índices que muestran como efecto de tal acción un elevado porcentaje del desempleo en la ciudad de Chiclayo, lo cual sin duda es un reflejo directo de la situación nacional y mundial. Lo que muestra una condición de equilibrio entre las partes que intervienen en la relación laboral, pero desde el punto de vista del estado de emergencia, mas no desde la perspectiva de la situación del trabajador en razón de las garantías que se incorporan en la Constitución y las reglas especiales que aseguran su bienestar por tratarse de la parte más débil de la relación laboral.

Según las indicaciones antes mencionadas, es posible generar un nivel de validez respecto a la variable en estudio, así pues, se tiene que esta se valida de la siguiente manera:

**Los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta son reglas con parámetros inadecuados pues no garantizan la protección tuitiva del trabajador.**

### **5.2.2. Sobre la variable dependiente: “La desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo”**

Ha de señalarse que el sentido de esta variable es mostrar el efecto que se produce en relación con la variable anterior, así se reconoce su función en tanto que señala el aspecto sobre el cual se ha entender el nivel de protección. Teóricamente el interés de esta variable está cimentado en una figura constitucional puesto que se refiere al desarrollo de los contenidos esenciales de los derechos que se encuentran contemplados como garantías en la normativa constitucional.

En tal sentido es importante considerar la manera en que dichas garantías se incorporan en el ordenamiento constitucional y es trasladada hacia la legislación específica, como para este caso la que se ocupa del derecho laboral, requiere de cierto grado de reconocimiento de la protección estatal; para el caso del derecho al trabajo es posible que se altere esta condición de eficacia si es que no se produce tal protección de manera completa.

Esta condición de análisis teórico corresponde a la interpretación sistemática, por ello se puede indicar que la regla de la suspensión perfecta, ataca el sentido que opera sobre el derecho fundamental al trabajo, en tanto que produce la desvirtuación de cualquiera de los dos ámbitos de protección, sea por el acceso o la permanencia en el trabajo.



Esta observación se da de manera específica durante un periodo que permite identificar la acción que produce desnaturalización de su contenido. La aplicación de la SPL en tiempos de emergencia sanitaria, desnaturalizo de manera trascendental el contenido esencial del derecho al trabajo, ya que al trabajador se le privo de una remuneración que se desprende de su ejercicio laboral, vital para su alimentación; lo cual no se condice con la protección de la estabilidad laboral como segundo ámbito de protección del derecho al trabajo.

De tal modo que según lo señalado, la variable dependiente se puede validar mediante al siguiente afirmación:

**La desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo se produce por la vulneración del ámbito de protección de permanencia en el trabajo como derecho.**

### 5.3.La contrastación de la hipótesis

Los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta son reglas con parámetros inadecuados pues no garantizan la protección tuitiva del trabajador; por lo tanto, se identifica la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo, en tanto se produce por la vulneración del ámbito de protección de permanencia en el trabajo como derecho.

La contrastación de la hipótesis	
Hipótesis inicial	Determinación final
Si los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta no contemplan el carácter tuitivo del derecho laboral; entonces, estarían generando la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo	Los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta son reglas con parámetros inadecuados pues no garantizan la protección tuitiva del trabajador; por lo tanto, se identifica la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo, en tanto se produce por la vulneración del ámbito de protección de permanencia en el trabajo como derecho

## **Conclusiones**

### **Conclusión general**

Los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta son reglas con parámetros inadecuados pues no garantizan la protección tuitiva del trabajador; por lo tanto, se identifica la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo, en tanto se produce por la vulneración del ámbito de protección de permanencia en el trabajo como derecho

### **Conclusiones específicas**

#### **Primera**

Se concluye en función al estudio de los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta, que la aplicación de esta figura presenta serias deficiencias respecto a su control y fiscalización, por la falta de incorporación de límites que procuren asegurar los derechos de los trabajadores y la ausencia de reglas específicas que establezcan con mayor claridad las acciones que deben realizar los empleadores a fin de no incrementar el porcentaje de pobreza en el país por aplicar indiscriminadamente la SPL.

#### **Segunda**

Se logró establecer en función a la teoría sobre la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo, así pues, la desvirtuación de cualquiera de los dos ámbitos de protección, sea por el acceso o la permanencia en el trabajo, representará una desnaturalización de su contenido. La aplicación de la SPL en

tiempos de emergencia sanitaria, desnaturalizo de manera trascendental el contenido esencial del derecho al trabajo, ya que al trabajador se le privo de una remuneración que se desprende de su ejercicio laboral, vital para su alimentación.

### Tercera

Se ha podido concluir que la aplicación de la suspensión perfecta en la ciudad de Chiclayo a través de la revisión estadística, muestra un efecto negativo respecto a los índices del efecto de tal acción, un elevado porcentaje del desempleo en la ciudad de Chiclayo, lo cual sin duda es un reflejo directo de la situación nacional y mundial. Lo que muestra una condición de equilibrio entre las partes que intervienen en la relación laboral, pero desde el punto de vista del estado de emergencia, mas no desde la perspectiva de la situación del trabajador en razón de las garantías que se incorporan en la Constitución y las reglas especiales que aseguran su bienestar por tratarse de la parte más débil de la relación laboral.

### Cuarta

Se ha llegado a establecer la necesidad de incorporar medidas más adecuadas que suplan la opción de suspensión perfecta en el contrato laboral, a fin de garantizar la protección del trabajador por parte del Estado, puesto que mientras no se supere el principio de jerarquía normativa, no serán actos totalmente legales, puesto que propicia vulneración de La Ley de Productividad Laboral. Ante ello será preciso que se reformule la regla general a fin de poner límite al abuso de los empleadores que recurren a esta figura, para lo cual se debe tomar en cuenta aquellos aspectos de debilidad normativa evidenciados en la

emergencia sanitaria, en los cuales toma vital importancia la supervisión estatal a través de los órganos de control.

## **Recomendaciones**

### **Primera:**

Se recomienda al Estado peruano el análisis de la realidad que ha dejado como enseñanza aquellas situaciones que muestran vulneración de derechos de los trabajadores por la aplicación de la suspensión perfecta laboral durante la etapa de pandemia en aplicación del Decreto de Urgencia 38-2020, a fin de proponer medidas más adecuadas que suplan la opción de suspensión perfecta en el contrato laboral, para así garantizar la protección del trabajador por parte del Estado

### **Segunda:**

Se sugiere la modificación de los parámetros de la suspensión perfecta laboral como son aquellos concernientes a la exigencia de la verificación del perjuicio económico de la empresa como justificación de la aplicación de la suspensión sobre el trabajador, que se establezca la acción de control específica de parte de los organismos estatales como la SUNAFIL para verificar la correcta aplicación de la regla y evitar el abuso de derecho, sobre todo en lo que corresponde a la constatación del ejercicio del beneficio Reactiva Perú para sancionar a quienes pese a ello aplicaron la suspensión en sus trabajadores, con lo cual se estaría garantizando una adecuada protección de las condiciones del trabajador que es sometido a esta limitación en función a sus posibilidades para trabajar.

### **Tercera:**

Se recomienda dejar anulado el aspecto normativo del Decreto de Urgencia sobre la suspensión perfecta laboral referido a la “aplicación automática

de la suspensión perfecta de laborales con la sola presentación de la solicitud del empleador a la AAT”, en tal sentido únicamente será posible aplicar la figura jurídica ante la verificación absoluta de la condición de perjuicio grave económico así como los requisitos exigidos para “declarar una crisis económica que no permita salvaguardar el principio de continuidad laboral”.

## Bibliografía

- Altés Tárrega, J. (1998). *Suspensión de pagos y quiebra en el ordenamiento jurídico laboral: privilegios salariales y aspectos procesales: (doctrina y jurisprudencia)*. Madrid: Tirant lo Blanch.
- Arce Ortiz, E. G. (2008). *Derecho individual de Trabajo en el Perú desafíos y deficiencias*. Lima, Peru: Palestra.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima, Perú: Instituto Pacífico S.A.C. Obtenido de <https://www.pj.gob.pe/doc/etiinlptcurso/LECTURAS-U1/Los%20Principios%20del%20Derecho%20del%20Trabajo%20-JAV.pdf>
- Becerra Gil, M. Á. (2020). *Derechos laborales conculcados de trabajadores del sector privado frente al Decreto de Urgencia 038-2020 y la emergencia sanitaria-Lima 2020*. Tesis de título profesional, Universidad César Vallejo, Lima, Lima. Obtenido de [https://www.google.com/search?q=critica+a+la+suspension+perfecta+laboral+revista&rlz=1C1CHZN\\_esPE972PE972&oq=&aqs=chrome.1.35i39i362l8...8.1709563755j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=critica+a+la+suspension+perfecta+laboral+revista&rlz=1C1CHZN_esPE972PE972&oq=&aqs=chrome.1.35i39i362l8...8.1709563755j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Carrasco Chugnas, J. (16 de Abril de 2020). *La suspensión del contrato de trabajo y la tutela del trabajador frente al Coronavirus: Cuando la suspensión no implica la inactividad laboral*. Obtenido de Soluciones Laborales: [http://www.solucioneslaborales.com.pe/index.php?/soluciones\\_laborales/detalle/la-suspension-del-contrato-de-trabajo-y-la-tutela-del-trabajador-](http://www.solucioneslaborales.com.pe/index.php?/soluciones_laborales/detalle/la-suspension-del-contrato-de-trabajo-y-la-tutela-del-trabajador-)



frente-al-coronavirus-cuando-la-suspension-no-implica-la-inactividad-laboral--0014906

Cifuentes Faura, J. (20 de Mayo de 2020). Crisis del coronavirus: impacto y medidas económicas en Europa y en el mundo. (N. d. Economía, Ed.) *Espaço e Economia*, 1- 8. doi:10.4000/espacoeconomia.12874

Delgado de la Matta, Á. L. (Julio-Diciembre de 2020). IMPLICANCIAS DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL PERU FRENTE AL IMPACTO ECONÓMICO DE LA COVID-19. *REVISTA IBEROAMERICANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*, 55 - 65. Obtenido de <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/77>

Hidalgo, L. (2020). Suspensión perfecta de labores: Las diez reglas para aplicar en la licencia sin goce de haber. *Gestión*.

IUSLatin.pe. (16 de Abril de 2020). *¿QUÉ ES LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES?* Obtenido de Revista Latinoamericana de Derecho IUS LATIN: <https://iuslatin.pe/que-es-la-suspension-perfecta-de-labores/>

Lucana Picardo, A. (2016). *Flexiseguridad laboral y contenido esencial del derecho al trabajo*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.

Monsalve Nieto, C. (2019). *La regulación adecuada de las licencias laborales remuneradas y no remuneradas en el Perú*. Lambayeque: Universidad Pedro Ruiz Gallo.

Organización Internacional del Trabajo . (2012). *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo.

- Palomino Rivera, L. (2020). *Análisis de la suspensión perfecta de labores en el marco del estado de emergencia nacional y sanitaria, Perú-2020*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Paredes Valdiviezo, P. (2019). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Pasco, M. (1994). El Principio Protector en el Derecho Procesal del Trabajo. *DERECHO*, 150-169.
- Porras Tarazona, R. (23 de Abril de 2020). *La suspensión perfecta de labores a la luz del Decreto de Urgencia N° 038-2020*. Obtenido de Pólemos: <https://polemos.pe/la-suspension-perfecta-de-labores-a-la-luz-del-decreto-de-urgencia/>
- Rivera Tantaruna, A. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte del Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA-TC-CASO HUATUCO*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Robles Medina, A. (2020). *Viabilidad de la Suspensión Perfecta de Labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020 que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el Covid-19 y otras medidas*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Rodriguez, A. P. (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo* (2 ed.). Buenos Aires, Argentina: Depalma.
- Sánchez Tuñoque, F. (2020). La suspensión perfecta de labores en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria. *LA LEY*, 1-5.

Silva, Y. (2016). *La suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos*. Lima: Universidad ESAN.

STC N° 02846-2015-PA/TC- Pasco, Exp. N° 02846-2015-PA/TC (Tribunal Constitucional 01 de Marzo de 2018).

STC N° 1124- 2001- AA/TC, Exp. N° 1124- 2001- AA/TC (Tribunal Constitucional 11 de Julio de 2002).

Torres Cadillo, R. I. (julio - diciembre de 2020). La suspensión perfecta en tiempos de COVID-19. ¿Una alternativa o abuso del empleador? *REVISTA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO*, 2(2), 135-150.  
doi:<https://doi.org/10.47308/rdpt.v2i2.8>

Toyama Miyaguzuku, J. (2006). *El Principio de primacía de la realidad en sentencias del Tribunal Constitucional. Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional*. Lima.

## **Anexos:**

### **1. Formulario de encuesta para validación de los expertos**

**Tesis: Los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta y la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo**

Descripción: Se presenta este formulario de afirmaciones a fin de que los expertos en Derecho Laboral, validen los planteamientos incorporados en razón de la problemática advertida en la investigación sobre los efectos generados por los decretos de urgencia que regulan la suspensión perfecta.

- I. Variable independiente: “Los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta”
  1. La suspensión perfecta es una herramienta jurídica creada por el Estado como una opción para los empleadores a fin de congelar las obligaciones recíprocas que emanan del contrato laboral sin perjudicar el vínculo.
    - a. De acuerdo
    - b. En desacuerdo
    - c. No opina
  2. La forma en que se ejecutó la suspensión perfecta durante el periodo de emergencia sanitaria se observa como una acción unilateral que limita el derecho de los trabajadores.
    - a. De acuerdo
    - b. En desacuerdo

c. No opina

3. El control respecto a la ejecución de la suspensión perfecta debería ser encargada a la SUNAFIL a fin de establecer parámetros de fiscalización previa a su aplicación, con lo cual se resguardan los intereses laborales.

a. De acuerdo

b. En desacuerdo

c. No opina

II. Variable dependiente: “La desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo”

4. El contenido esencial del derecho al trabajo contempla dos ámbitos de protección, referidos al acceso a un trabajo y el derecho a no ser despedido sin causa justa.

a. De acuerdo

b. En desacuerdo

c. No opina

5. El segundo ámbito del contenido esencial se interpreta como una garantía que va más allá del despido, puesto que garantiza un tratamiento adecuado en virtud del vínculo laboral, por lo mismo que la decisión unilateral respecto a la suspensión perfecta constituye desnaturalización de dicho contenido.

a. De acuerdo

- b. En desacuerdo
- c. No opina

6. La finalidad del control sugerido para que la SUNAFIL fiscalice la condición unilateral de la suspensión perfecta permitirá la protección de los derechos del trabajador evitando la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo.

- a. De acuerdo
- b. En desacuerdo
- c. No opina

Enlace del formulario de encuesta:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScqBkaccfu5uaAXIOcqQQL\\_Y4bBFWzoRofYfDU4YMKwEBoUsw/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScqBkaccfu5uaAXIOcqQQL_Y4bBFWzoRofYfDU4YMKwEBoUsw/viewform?usp=sf_link)



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA**  
**UNIDAD DE INVESTIGACION**



**ACTA DE SUSTENTACIÓN**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 38-2022-UI-FDCP**

Sustentación para optar el Título de ABOGADO de: **Ricardo Eduardo Arroyo Damian**.  
 Siendo las 10:00 a.m. del día viernes 15 de julio del 2022 se reunieron vía Plataforma Virtual MEET de Google Suite de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo", los miembros del jurado evaluador de la tesis titulada: **"Los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta y la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo"**, designados por Decreto N° 100-2021-FDCP-VIRTUAL de fecha 24 de mayo del 2021, con la finalidad Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, por parte de los Señores Catedráticos:

**PRESIDENTE** : Dr. AMADOR MONDOVEDO VALLE.  
**SECRETARIO** : Dr. VICTOR ROBERTO ANACLETO GUERRERO.  
**VOCAL** : Mag. MARY ISABEL COLINA MORENO

La tesis fue asesorada por Mag. CARLOS MANUEL ANTENOR CEVALLOS DE BARRENECHEA, nombrada por Decreto N°100-2021-FDCP-VIRTUAL de fecha 24 de mayo del 2021.

El acto de sustentación fue autorizado por Resolución N°153-2022-VIRTUAL-UI-FDCP-UNIRG de fecha 22 de junio del 2022.

La tesis fue presentada y sustentada por el bachiller Ricardo Eduardo Arroyo Damian y tuvo una duración de 30 minutos. Después de la sustentación y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado, se procedió a la calificación respectiva, obteniendo el siguiente resultado: **APROBADA con la nota de 15.91 (Quince y 00/16) en la escala vigesimal, mención de REGULAR.**

Por lo que queda **APTO** para obtener el Título Profesional de ABOGADO, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las 10:55 a.m., del mismo día, se da por concluido el acto académico suscribiendo los miembros del jurado el Acta, quedando registrado el video en el link: <https://drive.google.com/file/d/1U3HhRv0d4eT7-W8xmDPNOAL/view?usp=sharing>

Lambayeque, viernes 15 de julio del 2022

**Dr. AMADOR MONDOVEDO VALLE**  
 Presidente del Jurado

**Dr. VICTOR ROBERTO ANACLETO GUERRERO**  
 Secretario del Jurado

**Mag. MARY ISABEL COLINA MORENO**  
 Vocal del Jurado

**Certificación:** El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, certifica la veracidad del contenido del Acta de sustentación de tesis Virtual N° 38-2022-UI-FDCP correspondiente a Ricardo Eduardo Arroyo Damian, evento que se ha realizado de manera virtual el día viernes 15 de julio del 2022 y aparece registrada en el archivo correspondiente.

Lambayeque, 18 de julio del 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
 FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA  
  
**Dr. VICTOR ROBERTO ANACLETO GUERRERO**  
 Director de la Unidad de Investigación

#### CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barrenechea, Asesor de tesis, del (os) Bach. Ricardo Eduardo Arroyo Damian, titulada:

*"Los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta y la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo, luego de la revisión exhaustiva del documento constató que la misma tiene un índice de similitud de 14 % verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.*

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 27 de abril del 2022



Mag. Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barrenechea  
DNI: 17415271  
ASESOR

Se adjunta:

Resumen del Reporte (Con porcentaje y parámetros de configuración)

Recibo digital.



# Los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspensión perfecta y la desnaturalización del contenido esencial del derecho al trabajo

## INFORME DE ORIGINALIDAD

14%	14%	1%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	iuslatin.pe Fuente de Internet	1%
6	polemos.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	revistas.pj.gob.pe Fuente de Internet	<1%

9	<a href="http://repositorio.uandina.edu.pe">repositorio.uandina.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://lpderecho.pe">lpderecho.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://repositorio.usil.edu.pe">repositorio.usil.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	<1 %
13	<a href="http://repositorio.unu.edu.pe">repositorio.unu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://repositorio.itb.edu.ec">repositorio.itb.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://www.italagevolazioni.eu">www.italagevolazioni.eu</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://vsip.info">vsip.info</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://repositorio.upagu.edu.pe">repositorio.upagu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://www.ieid.org">www.ieid.org</a> Fuente de Internet	<1 %
20	<a href="http://emprendedores.tv.pe">emprendedores.tv.pe</a>	

Fuente de Internet

<1 %

21 actualidadlaboral.com

Fuente de Internet

<1 %

22 "Inter-American Yearbook on Human Rights /  
Anuario Interamericano de Derechos  
Humanos, Volume 36 (2020) (VOLUME II)",  
Brill, 2022

Publicación

<1 %

23 www.tercermundoeconomico.org.uy

Fuente de Internet

<1 %

24 tesis.ucsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

25 dioniciocanahua.wordpress.com

Fuente de Internet

<1 %

26 www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

27 doku.pub

Fuente de Internet

<1 %

28 www.derecho.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

29 lacamara.pe

Fuente de Internet

<1 %

30 scc.pj.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Ricardo Eduardo Arroyo Damian  
Título del ejercicio: ASESORIA PREGRADO  
Título de la entrega: Los decretos de urgencia en materia laboral sobre la suspen...  
Nombre del archivo: INFORME\_FINAL\_DE\_TESIS\_ARROYO\_DAMIAN\_RICARDO\_1.docx  
Tamaño del archivo: 198.22K  
Total páginas: 101  
Total de palabras: 18,504  
Total de caracteres: 98,955  
Fecha de entrega: 26-abr.-2022 07:20p. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entre... 1821356258

