

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas



TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADO

**SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL ESTADO DE EMERGENCIA
COVID-19 Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

POR

Medalí Madeleyne Gallardo Villavicencio

Víctor Francisco Montenegro Alvitez

ASESOR

Mg. Gary Eduardo Cáceres Centurión

Cajamarca – Perú

Febrero – 2021

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas



TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADO

**SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL ESTADO DE EMERGENCIA
COVID-19 Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

**Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Título
Profesional de Abogado**

Bach. Medalí Madeleyne Gallardo Villavicencio

Bach. Víctor Francisco Montenegro Alvitez

Asesor: Mg. Gary Eduardo Cáceres Centurión

Cajamarca – Perú

Febrero – 2021

COPYRIGHT © 2021 DE

Medalí Madeleyne Gallardo Villavicencio
Víctor Francisco Montenegro Alvitez

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL ESTADO DE EMERGENCIA COVID-19
Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Presidente: Dr. Christian Fernando Tantaleán Odar
Secretario: Mg. Manuel Edgardo Sánchez Zorrilla
Asesor: Mg. Gary Eduardo Cáceres Centurión

A:

Nuestros Padres, quienes son nuestro impulso para seguir y cumplir con todas nuestras metas, y, a todas las personas que contribuyeron en nuestro desarrollo profesional, así como personal; porque sin ellos nada hubiera sido posible.

Contenido	
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I	
1.1. Planteamiento del Problema.....	2
1.1.1.Descripción de la realidad problemática.....	2
1.1.2.Definición del problema.....	4
1.1.3.Objetivos.....	4
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO.....	6
2.1.Fundamentos teóricos de la investigación.....	6
2.2.Suspensión perfecta de labores en la legislación peruana.....	7
2.3.Teorías de los derechos fundamentales.....	17
2.4.MARCO CONCEPTUAL.....	18
2.5.Hipótesis.....	19
CAPÍTULO 3.....	19
3.1.Tipo de investigación.....	19
3.2.Diseño de investigación	
3.3.Área de investigación	
3.4.Dimensión temporal y espacial	
3.5.Unidad de análisis, población y muestra	
3.6.Métodos.....	20
3.7.Técnicas de investigación	
3.8.Instrumentos	
3.9.Limitaciones de la investigación	
CAPÍTULO 4	
4.1. VIGENCIA DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES ANTE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA POR COVID-19.....	23
4.1.2.Derecho Constitucional del trabajo	23
4.1.2.1.Derecho del Trabajo	27
4.1.2.2.Suspensión de un contrato de trabajo.....	34
4.1.2.3.Extinción del contrato de trabajo	39

1.4.1.4.El Cese Colectivo	40
1.4.1.Análisis del Derecho a la remuneración como protección de la subsistencia del trabajador	40
1.4.1.1.Derecho a percibir una remuneración	41
1.4.1.2.Derecho a la dignidad de la persona humana conexo al derecho a la remuneración	45
4.1.3.Análisis del Derecho de continuidad laboral.....	46
4.1.4.La suspensión perfecta de labores aplicada dentro del estado de emergencia de COVID-19	47
4.1.4.1.La suspensión de labores por caso fortuito o fuerza mayor	49
4.1.4.2.Oportunidad para implementar la suspensión perfecta de labores	50
4.1.5.La aplicación de la suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia por COVID-19 vulnera el derecho constitucional del trabajo, el derecho de continuidad laboral y afecta a la subsistencia del trabajador.....	50
CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES.....	64
LISTA DE REFERENCIAS.....	66

ÍNDICE DE FIGURAS Y DE TABLAS

Tabla 1: Solicitudes de suspensión perfecta de labores en la región Cajamarca año 2020.....	51
Tabla 2: Solicitudes de suspensión perfecta de labores en la región Cajamarca hasta el 17 de febrero de 2021	52
Tabla 3: Solicitudes de suspensión perfecta de labores en cada provincia de la región Cajamarca por tipo de RUC.	54
Tabla 4: Solicitudes de suspensión perfecta de labores de cada provincia en la región Cajamarca por sector económico.	55
Tabla 5: Estado actual de las Solicitudes de suspensión perfecta de labores de cada provincia en la región Cajamarca.....	59
Tabla 6: Estado global de las solicitudes de suspensión perfecta de labores en la región Cajamarca.....	61
Ilustración 1: Solicitudes de suspensión perfecta de labores en la región Cajamarca por tipo de RUC.....	54
Ilustración 2: Solicitudes de suspensión perfecta de labores de la región Cajamarca por sector económico	58
Ilustración 3: Estado actual de las solicitudes de suspensión perfecta de labores en la región Cajamarca.....	61
Ilustración 4: Resultado global de estado de las solicitudes de suspensión perfecta de labores en la región Cajamarca en porcentaje.	62
Ilustración 5: Resultado global de estado de las solicitudes de suspensión perfecta de labores en la región Cajamarca.....	62

RESUMEN

La presente investigación tiene como interrogante, ¿Cuáles son los derechos Constitucionales que pueden ser vulnerados en la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por COVID-19? Que tiene como objetivo general, determinar los derechos Constitucionales vulnerados en la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por COVID-19. En la actualidad, estamos enfrentando una pandemia, lo cual está generando crisis sanitaria y económica. Por lo que, al analizar la suspensión perfecta de labores, y al identificar cuáles son los derechos vulnerados con dicha medida, se llega a probar, que existe vulneración del derecho constitucional del trabajo, se trasgrede el derecho de continuidad laboral, atenta contra el derecho del trabajador a percibir una remuneración. Lo cual se va a verificar haciendo uso de la dogmática jurídica, siendo pertinente analizar lo establecido por la Constitución, el Derecho Laboral, el Decreto Legislativo N.º 728 que viene a ser la Ley de Productividad y Competitividad laboral y también el Decreto de Urgencia N.º 038-2020, que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas.

Palabras Clave: vulneración, derechos constitucionales, suspensión perfecta de labores.

Línea de investigación: Actividad Gubernamental.

ABSTRACT

The present investigation has as a question, what are the Constitutional rights that can be violated in the application of the perfect suspension of work during the state of emergency by COVID-19? Its general objective is to determine the Constitutional rights violated in the application of the perfect suspension of work during the state of emergency due to COVID-19. Currently, we are facing a pandemic, which is generating a health and economic crisis. Therefore, when analyzing the perfect suspension of work, and when identifying which rights are violated with this measure, it is possible to prove that there is a violation of the constitutional right to work, the right to work continuity is violated, it violates the right of the worker to receive remuneration. Which will be verified using legal dogmatics, being pertinent to analyze what is established by the Constitution, Labor Law, Legislative Decree No. 728, which becomes the Labor Productivity and Competitiveness Law and also the Emergency Decree No. 038-2020, which establishes complementary measures to mitigate the economic effects caused to workers and employers by COVID-19 and other measures.

Keywords: violation, constitutional rights, perfect suspension of work

INTRODUCCIÓN

La suspensión perfecta de labores es una figura del Derecho Laboral que se encuentra regulado en el artículo 11° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley productividad y competitividad laboral, que es materia de la presente investigación, lo cual se desarrollará y expondrá conforme al orden expuesto a continuación.

El capítulo 1, se encuentra el planteamiento del problema, que contiene la descripción de la realidad problemática; también se encuentra la definición del problema, los objetivos que se buscó alcanzar; además, de la justificación e importancia que tiene la realización del presente trabajo.

El capítulo 2, contiene el marco teórico, donde se desarrollan los fundamentos teóricos de la investigación como el derecho al trabajo, el derecho constitucional del trabajo, la suspensión del contrato de trabajo y la suspensión perfecta de labores; así también, se tiene a los antecedentes teóricos, correspondiente a la doctrina nacional; y el marco histórico.

En el capítulo 3, se describe la metodología de la investigación que ha sido empleada en el presente trabajo, así como, el tipo, el diseño, el área de investigación, la dimensión temporal y espacial, la unidad de análisis, aclarando que por la naturaleza de la investigación no tiene población y muestra, también los métodos, las técnicas, los instrumentos y limitaciones.

Finalmente, el capítulo 4, está el desarrollo de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia por COVID-19, es lo más importante de la presente investigación, porque se va a mencionar los resultados que demuestran la vulneración de derechos constitucionales, lo que respaldan la presente investigación realizada.

CAPÍTULO I

1.1. Planteamiento del Problema

1.1.1. Descripción de la realidad problemática

Landa (2018) sostiene que se entiende por trabajo de una manera amplia, a todo tipo de actividad humana, fundamental o necesaria, encaminada a la obtención de recursos económicos, para la subsistencia de una persona e integrantes de una familia; el Estado protege el ámbito laboral, no solo por ser la principal fuente de ingresos económicos, sino por la importancia de este dentro de una sociedad, específicamente amparando a la familia como tal y su subsistencia. Debemos tener en cuenta, que, gracias al trabajo y la compensación económica recibida, permite tener una vida digna, con la satisfacción de las necesidades básicas dentro de un núcleo familiar, social y personal; el mismo que ha sido y seguirá siendo a lo largo de la historia, la principal fuente de riqueza.

El derecho al trabajo se encuentra protegida por el Estado; así se tiene, en la Constitución Política Peruana, vigente, que consagra el derecho al trabajo, donde prescribe claramente el derecho que se tiene de trabajar libremente; el trabajo dignifica a la persona y también es la principal fuente de ingresos económicos (art. 2º inc. 15). Considera el derecho al trabajo dentro de la Carta Magna, debido a la importancia de este derecho, frente a situaciones de vulneración o violación a este derecho, porque requiere de especial tratamiento, por considerarse la principal fuente de ingresos económicos; ni que decir, con la dignidad de la persona dentro de la sociedad.

Actualmente, a nivel global, se está atravesando una pandemia a consecuencia del brote del virus denominado COVID-19, que está perjudicando no solo el sistema de salud, sino también la economía, que como se sabe, el trabajo juega un papel muy importante dentro de la sociedad en la que vivimos. Ante tal situación, el Estado viene aplicando

medidas, para sacar a flote al país, tales como, los subsidios o bonos, el reembolso de AFP, la suspensión perfecta de labores, entre otros. En este último se va a analizar, por las implicancias que tiene dentro del derecho al trabajo.

Mediante Decreto Supremo N.º 044-2020-PCM, publicada el 15 de marzo del 2020, el Gobierno Peruano, declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, en su artículo 3º que la suspensión del ejercicio de Derechos Constitucionales durante el Estado de Emergencia Nacional queda restringido el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio comprendidos en los incisos 9º, 11º y 12º del artículo 2º y en el inciso 24º, apartado f del mismo artículo de la Constitución Política del Perú.

Posteriormente, mediante Decreto de Urgencia N.º 038-2020, dada el 13 de abril del 2020, el Gobierno Peruano establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19, en el cual, hace alusión a la suspensión perfecta de labores, en el artículo 3º, numeral 3.1 que los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias, a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.

Según el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley productividad y competitividad laboral, dada el 27 de marzo de 1997, contempla a la suspensión perfecta

de labores, en el artículo 11º, que se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores. Ante tal situación, el Estado aplica una figura del derecho laboral, denominada suspensión perfecta de labores, que consiste básicamente en dejar de laborar, consecuentemente no percibir la remuneración, pero manteniendo el vínculo laboral, como una medida excepcional.

1.1.2. Definición del problema

¿Cuáles son los derechos Constitucionales que pueden ser vulnerados en la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por COVID-19?

1.1.3. Objetivos

1.1.3.1. Objetivo general

Determinar los derechos Constitucionales vulnerados en la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por COVID-19.

1.1.3.2. Objetivos específicos

- Explicar dogmática y normativamente la suspensión perfecta de labores.
- Analizar el Decreto de Urgencia N.º 038-2020, publicada durante el estado de emergencia por covid-19.
- Evaluar los efectos jurídicos producidos por la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por covid-19.

1.1.4. Justificación e importancia

El presente trabajo está orientado a demostrar los derechos constitucionales vulnerados en la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por COVID-19. Siendo de relevancia para el Derecho Constitucional y Derecho Laboral, en función a la aplicación de los Decretos de emergencia emitidos por el Gobierno Peruano. Así mismo, la presente investigación va a contribuir a un mejor entendimiento para la sociedad que se ha visto sometida a la suspensión perfecta de labores, su aplicación; así como, para identificar y analizar la vulneración de los derechos fundamentales con la medida adoptada.

Es importante evaluar si existe o no vulneración de los derechos constitucionales con la aplicación de la suspensión perfecta de labores, porque se va identificar que los Decretos de Urgencia emitidos por el Gobierno en el estado de emergencia por COVID-19, atentan contra los derechos de los trabajadores, los cuales han sido impuestas por los empleadores de manera ilegal, sin tener en cuenta que las solicitudes presentadas a la Autoridad Administrativa del Trabajo, poniendo en grave riesgo la subsistencia de los trabajadores y de sus familiares.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Fundamentos teóricos de la investigación

2.1.1. Antecedentes teóricos

Para la elaboración de la investigación y después de buscar lo relacionado al problema de investigación, las diversas doctrinas y trabajos en los repositorios de las universidades públicas, universidades privadas, en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI) y en el Acceso Libre a Información Científica para Innovar (ALICIA) del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnológica e Innovación Tecnológica (CONCYTEC). Siendo que, no existe una tesis o investigación que tenga las mismas características al tema que estamos tratando. Se ha obtenido lo siguiente:

A. Doctrina Nacional

Se ha logrado identificar que el autor Paredes Valdiviezo, en su tesis titulada: “Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador”, ha señalado que el derecho del trabajo comprende no sólo que el Estado tiene la obligación de contribuir con un puesto de trabajo; sino también, los derechos de los trabajadores, como el de conservar sus puestos de trabajo, salvo que acontezca motivo objetivo que justifique la extinción del contrato laboral (Paredes, 2019, p. 44).

Arango (2012), en su tesis titulada: “El cese colectivo de trabajo”, concluye que el cese colectivo de trabajo, constituye un acto de concluir de los servicios prestados, de uno o varios trabajadores, dejando sin empleo, trayendo como consecuencia, miseria en las

familias; siendo un abuso del derecho, lo cual no es válido dentro de un Estado de Derecho (p. 106).

Así también, se encontró al autor Robles Medina, con su trabajo de investigación titulada “Viabilidad de la suspensión perfecta de labores en el marco del decreto de urgencia N.º 038-2020 que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas”, concluyendo que, el Decreto de Urgencia N.º 038-2020 es inviable como mecanismo de mitigación del impacto económico a los empleadores y trabajadores, para mitigación del impacto económico y para mantener el empleo de los trabajadores.

2.2. Suspensión perfecta de labores en la legislación peruana

La suspensión perfecta de labores en la legislación peruana lo encontramos regulado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, correspondiente a la Ley productividad y competitividad laboral, dada el 27 de marzo de 1997, señalando que la suspensión perfecta de labores suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

2.2.1. Surgimiento del derecho al trabajo

Es importante conocer cómo ha surgido el derecho del trabajo, por la importancia que tiene dentro de la legislación actual, lo cual, en los siguientes párrafos, podremos ver que, anteriormente el derecho al trabajo no era considerado, no tenía regulación; es por ello, que existía muchos abusos con la clase obrera, incluso encontramos la esclavitud, que claro está, en esas épocas había vulneración no solo a los derechos de los trabajadores, sino la vulneración a sus derechos fundamentales.

2.2.2. El trabajo asalariado

Locatio Conductio Operarum, o contrato de arrendamiento de servicios, tiene su origen en la esclavitud de Roma, que consistía en un contrato consensual, en el cual, una de las partes se obligaba a prestar un servicio y la otra a pagarle un precio mediante dinero (Machicado, 2010, p. 4).

Boza (2014) menciona que el trabajo asalariado surge:

En la antigua Roma, hubo las primeras nociones del trabajo por cuenta ajena, libre y retribuido; esto debido a, que los juristas romanos crearon nuevas formas contractuales, teniendo en cuenta el Derecho Civil, siendo que, la regulación del contrato asalariado no sufrió modificaciones resaltantes desde la caída del imperio Romano, hasta la Baja Edad Media. En los países de Europa occidental, predominaba el feudalismo, que consistía en una relación de sumisión absoluta entre el señor feudal y sus siervos, que eran obligados a trabajar la tierra que era propiedad del señor feudal a cambio de protección. Después el trabajo asalariado fue evolucionando, empezaron las migraciones y los puestos laborales eran en talleres, en donde había una distinción entre el maestro, quien era el que se encargaba de organizar, mientras que los oficiales eran los trabajadores asalariados, también se encontraban los aprendices, que eran jóvenes que se formaban para ejercer una profesión, dirigidos por los oficiales, con la intención de ascender a oficiales, maestros y tener sus propios talleres. También hace mención de que los maestros se organizaron con el propósito de monopolizar el mercado, surgiendo así, los primeros gremios de carpinteros, de herreros, panaderos, entre otros, y los oficiales también formaron sus propias organizaciones que podrían ser consideradas como proto-sindicatos, porque buscaban mejorar las condiciones de trabajo dentro de los talleres, mediante la negociación con la adopción de medidas de fuerza.

Lo señalado anteriormente nos da a entender el surgimiento y evolución a los que estuvieron sometidos la clase obrera, para empezar a percibir un sueldo, dando un giro así, a la esclavitud; asimismo, en esta parte de la historia, los trabajadores ya hacían sus respectivos reclamos, para mejorar sus condiciones laborales y su calidad de vida, frenando así los abusos a los que estaban expuestos.

2.2.3. Surgimiento del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica autónoma

Boza (2014), respecto al surgimiento del Derecho del Trabajo señala:

Empieza a surgir como disciplina autónoma en el siglo XVIII, antes de la Revolución Francesa de 1789 y la Revolución industrial, haciendo mención al liberalismo de los siglos XVIII y XIX, que sostenían que las leyes naturales del mercado deberían regular las relaciones entre los individuos y que el Estado debía abstenerse de regular las relaciones económicas; lo cual generaba injusticia de los empresarios, frente a la clase trabajadora como salarios bajos, largas y agotadoras jornadas de trabajo, precarias condiciones de seguridad e higiene, por consecuencia alta mortalidad de la mano de obra. Es por ello que se organizaron con reclamaciones colectivas para mejorar la calidad de vida y con la intervención del Estado para limitar la autonomía de la voluntad empresarial y logrado limitar el abuso de los empleadores. Siendo así, que el derecho del trabajo se consolida como disciplina autónoma del Derecho Civil, partiendo de la constatación fáctica de una relación desigual entre trabajador y empresario, buscando atenuar la desigualdad existente, defendiendo a la parte débil.

Al analizar el surgimiento del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica autónoma, se evidencia que en un inicio pertenecía al Derecho Civil, lo cual no es muy ajeno hoy en día, porque a pesar de ser una rama autónoma, tiene concordancia con el código Civil en caso de inconsistencias; entonces se tiene que el Derecho del Trabajo es una rama que necesita

ser estudiada y regulada de manera que no escape de la realidad, evitando tener tantos vacíos legales.

2.2.4. Evolución del Derecho Laboral en el Perú

En esta parte de la investigación, se tiene el estudio de las diversas Constituciones dadas en el Perú, para poder conocer la importancia de la regulación del Derecho del Trabajo.

Ávalos (2012) sostiene que:

El punto de partida es la Constitución Política del Perú de 1823, que abordaba la abolición de la esclavitud, con ello la eliminación del trabajo forzoso. Después se promulgó la Constitución Política de 1826, pero no contenía disposición alguna sobre derechos laborales. Posteriormente, se promulga la Constitución Política de 1828, que regula en el artículo 158° que todos los ciudadanos pueden ser admitidos a los empleos públicos, sin otra diferencia que la de sus talentos y virtudes; con esta disposición se consideraba los derechos y principios fundamentales de igualdad de oportunidades sin discriminación, de acceso al empleo en función del mérito y de progresividad. Asimismo, con la Constitución Política de 1834 reguló en el artículo 159° igual a la Constitución de 1828, y en el artículo 162° señalaba que es libre todo género de trabajo, industria o comercio, a no ser que se oponga a las buenas costumbres o a la seguridad y salubridad de los ciudadanos, o que lo exija el interés nacional, previa disposición de una ley, y en el artículo 170° indicaba que no se reconocen empleo ni privilegios hereditarios, ni vinculaciones laicales. De igual manera la Constitución Política de 1839, que era casi idéntica a las anteriores disposiciones.

También en la Constitución de 1956, en el artículo 6° establecía que en la República no se reconoce privilegios hereditarios, ni fueros personales, ni empleos en propiedad, y en el artículo 9° señalaba que es libre todo trabajo que no se oponga a la moral, seguridad, o salubridad pública. Finalmente, en las Constituciones Políticas del Perú de 1860 y 1967 en

los artículos 23° y 22° señalaban que puede ejercerse libremente todo oficio, industria o profesión que no se oponga a la moral, a la salud ni a la seguridad pública, y que puede ejercerse libremente toda industria o profesión que no se oponga a la moral, seguridad o salubridad pública.

2.2.5. El Derecho del Trabajo en el Siglo XXI

Según la revista IUS 360, considera que:

La Constitución Política del Perú de 1993, en el inciso 15 del artículo 2° señalando que trabajar libremente es un derecho fundamental y brinda la protección, considerando la Constitución como fuente del derecho laboral; así como los tratados internacionales, los convenios de la OIT que recogen los principios básicos del derecho del trabajo. Considera también que el Derecho del Trabajo es una disciplina que aún se encuentra en avance, porque está incompleta.

En la actualidad, el Derecho del Trabajo ha logrado tomar importancia, por la regulación que tiene dentro de la Constitución, además por ser considerado un derecho fundamental, también porque nuestro país está suscrito a Convenios Internacionales, que van a brindar una adecuada protección; asimismo, hoy en día es muy común encontrarse con procesos laborales, ya que, existe muchos abusos a los que están expuestos los trabajadores; es por ello, que el Estado tiene la obligación de dar protección a la parte más débil de una relación laboral.

2.2.6. Suspensión perfecta en la legislación extranjera

A. Colombia

El Código Sustantivo del Trabajo (CST) consagra como efectos de la suspensión en el artículo 53°, en el cual se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio

prometido, y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del empleador, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores.

Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al

liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones; así también, en el artículo 51° hace mención a las causales que dan origen, las cuales son:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por la muerte o la inhabilitación del patrono, cuando éste sea una persona natural y cuando ella traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (20) días y por razones técnicas o económicas, independientes de la voluntad del patrono, siempre que se notifique a los trabajadores la fecha precisa de la suspensión o clausura temporal, con anticipación no inferior a un (1) mes, o pagándoles los salarios correspondientes a este período.
4. Por licencia o permiso temporal concedido por el patrono al trabajador o por suspensión disciplinaria.
5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el patrono está obligado a conservar el puesto al trabajador hasta por treinta (30) días después de terminado el servicio. Dentro de esos treinta (30) días el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el patrono está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.
6. Por detención preventiva del trabajador o por arrestos correccionales que no excedan de ocho (8) días y cuya causa no justifique la extinción del contrato.

7. Por huelga declarada en la forma prevenida por la Ley.

B. México

La Ley Federal del Trabajo Artículo 42º, establece que son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador.

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

IV. El arresto del trabajador.

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31º, fracción III de la misma Constitución.

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

VII. La Falta (sic DOF 04-06-2019) de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

IX. La licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social.

C. Paraguay

El Código del Trabajo, en el capítulo VIII del título I, en el artículo 68° regula la suspensión total o parcial de los contratos de trabajo sólo interrumpe sus efectos y no extingue los derechos y obligaciones que emanan de los mismos, en cuanto al reintegro a las faenas y continuidad del contrato. Además, en el Artículo 71°, señala como causales a las siguientes:

a) La falta o insuficiencia de materias primas o fuerza motriz para llevar adelante las tareas, siempre que no sea imputable al empleador.

b) La imposibilidad temporal de continuar las labores, como consecuencia directa e inmediata de la muerte o incapacidad del empleador.

c) La carencia de medios de pago y la imposibilidad de obtenerlos para la continuación normal de los trabajos, debidamente justificadas por el empleador.

d) El exceso de producción en una industria determinada, con relación a las condiciones económicas de la empresa y a la situación del mercado.

e) La imposibilidad de proseguir los trabajos en una empresa o industria determinada, por no ser rentable la explotación.

f) El caso fortuito o la fuerza mayor, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción de las faenas.

- g) Las enfermedades que imposibiliten al trabajador para el desempeño de sus tareas.
- h) La detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, decretados por autoridad competente.
- i) La detención, arresto o prisión del empleador, decretados por autoridad competente, cuando interrumpen necesaria e inevitablemente el desarrollo normal de los trabajos.
- j) La cesación anual de las labores en las industrias que, por la naturaleza de la explotación, tienen una actividad periódica o discontinua.
- k) El cumplimiento por el trabajador del servicio militar obligatorio o de otras obligaciones legales, así como su incorporación a las Fuerzas Armadas de la Nación en los casos de movilización decretada.
- l) Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en las circunstancias previstas por la Ley, cuando sólo ocasionen en el trabajador una incapacidad temporal para el trabajo.
- ll) La huelga y el paro, salvo el caso que fuere calificado ilegal.
- m) El descanso pre y postnatal, licencias, reposos legales y vacaciones.
- n) El ejercicio de un cargo sindical o el desempeño de funciones representativas en organismos oficiales o gremiales que impidan al trabajador dedicarse al normal desempeño de sus labores.
- ñ) Cualesquiera otras circunstancias previstas en el contrato de trabajo y reglamento interno o sobrevinientes que, a juicio de la autoridad del trabajo, hagan necesaria la suspensión o reducción de los trabajos.

D. España

El Real Decreto Legislativo 1/1995 Artículo 45º señala que la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. También indica las causas a las siguientes:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- e) Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.

- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.
- n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2.3. Teorías de los derechos fundamentales

Para el estudio de la presente investigación se tendrá en cuenta a las teorías de los derechos fundamentales, que son desarrolladas en cinco modelos teóricos que se analizaré de manera breve (Böckenförde, 2004, p.p. 61-64).

2.3.1. Teoría liberal

Refiere que los derechos fundamentales como derechos de libertad de los individuos frente al Estado; es decir, que importa más los derechos que poseen las personas, porque los derechos son anteriores al Estado, por lo tanto, debe reconocerlo como tal, además de garantizar jurídicamente su cumplimiento de los derechos inherentes a ello.

2.3.2. Teoría institucionalista

Plantea a diferencia de la anterior teoría, que otorga al Estado un rol protagónico; es decir, que los derechos nacen por regulación del Estado, quien va a garantizar la existencia de la libertad, la igualdad, la participación de los ciudadanos; siendo su obligación el respeto de los derechos fundamentales, caso contrario, sería incurrir en una infracción del ordenamiento jurídico.

2.3.3. Teoría axiológica

Está íntimamente ligada con la teoría anteriormente descrita, está basada en que el Estado se va integrar con el fomento a los valores, la preservación de las creencias y la cultura, que son los principios fundamentales de la Constitución. Siendo así que, los derechos fundamentales le van a otorgar legitimidad al ordenamiento jurídico positivo (Landa, 2002, párr. 40).

2.3.4. Teoría democrático funcional

Establece que los derechos fundamentales son elementos que se van a constituir con la promoción y la participación de la democracia estatal derechos fundamentales, generando así, deberes y derechos sin limitaciones y el Estado deber de fomentarlos.

2.3.5. Teoría social

Considera una doble vertiente, por un lado, surgen nuevos derechos, derechos sociales, como el derecho a la salud, el derecho a la educación y el trabajo; así como el contenido prestacional que compromete la acción del Estado para garantizar la libertad, igualdad, participación y la realización de los derechos fundamentales, por otro lado, se reinterpretan todos los demás derechos desde la dimensión social y prestacional; es decir, que el Estado debe fomentar las condiciones para garantizar el cumplimiento y respeto de los derechos fundamentales.

2.4. MARCO CONCEPTUAL

2.4.1. Suspensión perfecta de labores

Es una figura del derecho laboral, regulada por el ordenamiento jurídico peruano, que hace alusión a dejar de laborar y como consecuencia dejar de percibir una remuneración por

un determinado tiempo, sin intención de extinguir el vínculo laboral entre el empleador y el trabajador.

2.4.2. Estado de emergencia

Es una situación de carácter excepcional, declarada por el Gobierno en el cual se ordena la restricción de derechos consagrados en la Constitución Política del Perú, como la libertad, la inviolabilidad de domicilio, la libertad de reunión y el libre tránsito.

2.4.3. Derechos de los trabajadores

Son un conjunto de obligaciones o deberes que debe cumplir el empleador frente a sus trabajadores, protegidas por el ordenamiento jurídico.

2.5. Hipótesis

Los derechos constitucionales vulnerados en la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por COVID-19 son:

- Vulneración el derecho constitucional del trabajo.
- Transgresión del derecho de continuidad laboral.
- Afectación a la subsistencia del trabajador.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se tendrá en cuenta el enfoque cualitativo y se usará el método hermenéutico jurídico y dogmático jurídico porque se busca la interpretación y estudio de normas relativas a la suspensión perfecta de labores.

3.1. Tipo de investigación

De acuerdo al diseño de la investigación es de Lege Data, debido a que se busca interpretar y proponer soluciones dentro del ordenamiento jurídico, sin necesidad de modificarlo.

3.2. Diseño de investigación

La presente investigación es no experimental porque solo se va analizar la vulneración de derechos constitucionales en el estado de emergencia de COVID-19.

3.3. Área de investigación

La presente investigación está dentro del área académica de las Ciencias Jurídico Constitucionales-Administrativas y la línea de investigación corresponde a Actividad Gubernamental.

3.4. Dimensión temporal y espacial

La presente investigación se realizó en el periodo desde el 16 de marzo de 2020 al 17 de febrero de 2021; es decir en el estado de emergencia decretado por el Gobierno por el brote de COVID-19. Por lo que su diseño es transversal (solo estudiamos el periodo indicado). Espacialmente abarca el territorio peruano, por cuanto el decreto de urgencia es de aplicación nacional.

3.5. Unidad de análisis, población y muestra

La unidad de análisis para el presente trabajo de investigación, es el Decreto de Urgencia N°038-2020, la cual establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19 y otras medidas. Por la naturaleza de la investigación, no se tendrá en cuenta el universo y muestra.

3.6. Métodos

3.6.1. Hermenéutica Jurídica

Es importante señalar que la hermenéutica jurídica es la ciencia que interpreta los textos escritos y fija su verdadero sentido (Torres, 2011, p. 186). Este método se utilizará con la finalidad de interpretar las normas pertinentes; lo cual servirá para identificar los derechos constitucionales que pueden ser vulnerados en la aplicación de la suspensión perfecta de labores decretada por el Gobierno Peruano durante el estado de emergencia de COVID-19. Ello debido a que se realizará un análisis del texto normativo del Decreto Legislativo 728, la Ley de Productividad y Competitividad laboral; así como del Decreto de Urgencia N.º 038-2020.

3.7. Técnicas de investigación

En la presente investigación se utilizó la técnica de observación documental, porque se centró en estudiar y analizar el Decreto de Urgencia N.º 038-2020, la cual establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19 y otras medidas.

3.8. Instrumentos

Se utilizaron fichas de observación documental.

3.9. Limitaciones de la investigación

En esta parte de la investigación, es importante señalar como limitante al aislamiento social obligatorio, las clases virtuales, que no nos permitieron reunirse con nuestro asesor; además, de no poder acceder a la biblioteca de la Universidad, sino únicamente a los libros virtuales y algunos de los libros de casa. Así también, se tuvieron limitaciones para acceder a los expedientes de SUNAFIL, para poder encuestar a los trabajadores que han sido sometidos a la suspensión perfecta, a pesar de haber sido rechazadas las solicitudes por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

CAPÍTULO 4

4.1. VIGENCIA DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES ANTE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA POR COVID-19

En este capítulo se analizó la figura de la suspensión perfecta de labores, recogida en el artículo 11° del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; sin embargo, para abordar dicha figura, debe partirse del análisis del derecho constitucional del trabajo, sus características, alcances, límites, objetivo y finalidad, continuando con el derecho a la remuneración como protección de la subsistencia del trabajador, relacionado con del derecho de continuidad laboral.

En este capítulo es en donde se desarrolla de manera directa la esencia el tema objeto de investigación, el estudio del derecho del trabajo se ha realizado con la finalidad de poder entender la aplicación de la suspensión perfecta de labores dentro del estado de emergencia por COVID-19, para entender cuáles son los derechos y obligaciones que genera entre el empleador y el trabajador; así como su finalidad.

También se mencionó a los derechos Constitucionales que pueden ser vulnerados en la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por COVID-19, con la finalidad identificarlos y estudiar la implicancia que tiene en la afectación de dichos derechos. Para finalmente arribar a los resultados obtenidos en relación a la aplicación de la figura antes señalada.

4.1.2. Derecho Constitucional del trabajo

Es preciso mencionar que el derecho al trabajo se encuentra plasmado en la Constitución Política del Perú, que prescribe claramente, el derecho de trabajar libremente; el trabajo dignifica a la persona y también, es la principal fuente de ingresos económicos (art. 2° inc.

15); en donde le brinda protección, además de establecer como una actividad de poder ejercerla sin restricción como principal medio económico. La Constitución Política del Perú contempla el derecho al trabajo, en los términos de libertad, esto teniendo en cuenta, que vivimos en un país donde ya no existe la esclavitud, ni a ser obligados o torturados para realizar un trabajo, como de repente en algún momento sucedió. Por otro lado, considera que el trabajo dignifica a la persona en el sentido de que, mediante la obtención de recursos, la persona podrá mejorar su calidad de vida, teniendo otras oportunidades para su desarrollo dentro de la sociedad en la que vive. Asimismo, establece que el trabajo es la principal fuente de recursos económicos, lo cual es lo más acertado, debido a que en la sociedad en la que vivimos, vemos que no recibimos aporte económico sino es por nuestro propio trabajo, o esfuerzo.

Castillo (2004) ha estudiado a la doctrina del contenido Constitucional de los derechos fundamentales, incluyendo al derecho al trabajo en los siguientes términos:

Considera que la definición del contenido jurídico de los derechos constitucionales empieza con la misma norma constitucional, porque así lo ha dispuesto la Constitución; teniendo como principal alcance la libertad del derecho al trabajo; es decir, que el sujeto de derecho tiene la libertad de elegir libremente y acceder a un puesto de trabajo y decidir libremente si permanece o no en el trabajo.

Es muy acertado lo señalado por este doctrinario, quien incluye al derecho al trabajo, dentro de los derechos fundamentales, porque así lo dispone la Constitución como parte de la libertad del ser humano de elegir el trabajo, que cumple con sus expectativas laborales y salariales; es decir, en donde se sienta más cómodo de realizarlo. Pero la realidad es otra, vemos, la escasez de trabajo o la gran cantidad de población, influye para acceder a un puesto de trabajo para el que estamos preparados o para el que quisiéramos tener, y en

algunas ocasiones no queda de otra que aceptar otro empleo, porque la necesidad de obtener recursos económicos así lo exigen.

Nogueira (2003) describe al derecho al trabajo como parte de los derechos a la libertad que abarca:

Los valores de igualdad, son los fundamentos de los derechos económicos, sociales y culturales, que son considerados como derechos Constitucionales; vale decir, aquellos que amplían la idea de igualdad formal, en igualdad de oportunidades para todos, entre ellos se encuentra al derecho de la salud, el derecho a la educación, el derecho al trabajo, el derecho a una remuneración justa, el derecho a la seguridad social, el derecho de sindicalización, entre otros.

Lo señalado por el autor en comentario, es básicamente que, del derecho a la libertad se desprenden otros derechos que son muy importantes dentro del ordenamiento jurídico, lo que va a contribuir de manera positiva en el desarrollo de una persona; en lo que es pertinente resaltar a los derechos materia de investigación del presente, como el derecho al trabajo, de elegir una actividad acorde a nuestras necesidades y exigencias; también, el derecho a una remuneración justa, teniendo en cuenta la actividad que se viene desarrollando, que en algunas ocasiones pondría en riesgo su seguridad y la cantidad de tiempo que ocupa.

La Constitución Política Peruana, vigente, respecto al derecho al trabajo, prescribe claramente el derecho a trabajar libremente; el trabajo dignifica a la persona y también es la principal fuente de ingresos económicos (Art. 2° inc. 15). También hace mención que, el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona (Art. 22°).

La Constitución Peruana vigente, regula al trabajo como parte del derecho a la libertad y dignidad humana, todo esto, teniendo en cuenta que el Estado brinda protección por considerar a la persona humana como el fin supremo de la sociedad, es más, de garantizar el cumplimiento de las normas específicas del derecho al trabajo. El trabajo es además una actividad inherente al ser humano; es decir, desarrollada por los seres humanos, que implica al esfuerzo, siendo el principal o único medio de subsistencia y satisfacción de sus necesidades.

Al hablar sobre trabajo, inmediatamente se viene a la mente a la única fuente de obtener dinero en términos generales, para poder adquirir lo necesario, que nos permita subsistir o contribuir con el desarrollo básico de que una persona o integrantes de un grupo familiar, lo requiere y podrá mejorar su calidad de vida, accediendo a mejores oportunidades dentro de la sociedad que habita.

Chanamé (2015) afirma que:

La función del Estado es fomentar y dictar leyes específicas que contemplen al trabajo, en todos sus aspectos, pero teniendo en cuenta que se debe dar con el respeto la dignidad de la persona humana, esto dando al trabajador una remuneración justa, evitando la discriminación y con todas las garantías para que nadie impida la actividad laboral dentro de la ley y respetando los tratados y convenios internacionales a los que está suscrito. El trabajador debe ser libre, sin más limitaciones que las determinadas por la naturaleza, la moral, el derecho y la prudencia. El hombre es libre en su conciencia y debe serlo también en su trabajo, puesto que esas libertades se basan en el libre albedrío, que se funda a su vez en la naturaleza humana.

4.1.2.1. *Derecho del Trabajo*

Una de las definiciones más completas es la proporcionada por Néstor de Buen Lozano, quien señala al derecho del trabajo como el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social (Méndez, 2009, p.5).

El derecho del trabajo, según este autor, es un conjunto de normas que van a regular la relación dentro de un contrato de trabajo, que, para ser considerada como tal, debe cumplir con los requisitos de ser una prestación libre, que quiere decir, que tiene que haber manifestación de voluntad del trabajador, para aceptar el trabajo que va a desarrollar; también se exige que haya subordinación, entendida como, que el trabajador se va ver sometido por la dirección del empleador; finalmente la remuneración que va percibir el trabajador como parte de pago por las actividades desarrolladas.

Cabanellas (2011), hace alusión al concepto del derecho del trabajo, de la siguiente manera:

Es una nueva rama del ordenamiento jurídico que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entendida como la relación entre el trabajador y el empleador, va a brindar protección al trabajador como parte débil ante conflictos suscitado ante la vulneración de algún derecho; es decir, en los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.

Reyes (2012) sostiene que:

El derecho laboral o derecho al trabajo, analizándolo desde el punto de vista legal, viene a ser el conjunto de normas jurídicas que se van a encargar de regular las relaciones laborales con el fin de encontrar la igualdad que debe tener el patrón y trabajador; es importante señalar que lo que busca el derecho del trabajo es brindar protección a los trabajadores frente a situaciones de abuso que pueden surgir por su empleador, teniendo en cuenta que es una situación muy común en estos tiempos.

Asimismo, se debe tener en cuenta, que el trabajo es parte del desarrollo humano, o como parte de formación profesional.

A. Objeto de protección por el derecho del trabajo

Según Neves (2007), quien considera como objeto de protección del derecho del trabajo, haciendo mención a lo siguiente:

Es el trabajo humano, que consiste, en una acción inherente a los hombres como sujetos de derecho, que tiene relevancia para el ordenamiento jurídico. También hace mención que el trabajo humano se divide en manual e intelectual, según la naturaleza de la actividad realizada. Es claro lo acotado por el autor en mención, porque considerando al humano en sí por ser sujeto de derecho, quien va a ser el objeto del derecho, por la actividad física o mental que va a desarrollar.

B. Alcances del derecho del trabajo

Referente a la dimensión del derecho al trabajo, Landa (2018), menciona:

Que el derecho al trabajo tiene una dimensión subjetiva o individual y una dimensión objetiva o institucional. Como derecho subjetivo, el derecho al trabajo supone el derecho al acceso al empleo y el derecho a la protección adecuada frente al despido arbitrario. Como derecho objetivo, el derecho al trabajo impone al estado el deber de generar políticas,

planes y programas de capacitación que en la mayor medida posible logren el pleno empleo en el país.

En otras palabras, el derecho al trabajo, tiene la finalidad, que el trabajador pueda acceder a un empleo, digno, que cumpla con las expectativas y con un salario justo que permita satisfacer las necesidades del trabajador y de su entorno familiar, o los que dependen de él; además de brindar protección, cuando, en el desarrollo de la actividad física o mental, se produzcan conflictos de naturaleza laboral, como puede ser despidos arbitrarios, situaciones de abusos por parte del empleador, lo cual es muy común hoy en día, poniendo al trabajador en una estado de vulnerabilidad, frente a su empleador.

Están constituidas, por un lado, las que provienen de las estructuras formales; por otro lado, las que proceden de la costumbre. Una fuente adicional, es la que proviene de las organizaciones de los trabajadores en sus negociaciones con los empresarios.

C. Contenido del derecho del trabajo

Es importante señalar que la libertad de trabajo es la potestad de ejercer toda actividad que tiene como finalidad el sustento vital de la persona, siempre que sea una labor que esté acorde con la moral, la salud pública y la ley (Exp. N.º 02423-2010- PA/TC, fundamento 3).

Kresalja & Ochoa (2016) hacen mención referente al contenido al derecho al trabajo:

Está regulado en el inciso 15 del artículo 2º de la Constitución Peruana, como derecho fundamental de la persona, el derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley. En la doctrina se reconocen dos dimensiones: primero, a brindar protección frente de malas prácticas de agentes privados, contrarias al libre ejercicio de la actividad laboral; y

segundo, a la protección a los ciudadanos contra las barreras que impiden la pretensión de trabajar.

Acorde a lo señalado en el párrafo anterior, se deduce que, el contenido del derecho al trabajo tiene como fundamento esencial, que los ciudadanos tengan la debida protección no solo para acceder a un trabajo, sino de sancionar a los empleadores, ante su actuar de mala fe, creando perjuicio frente a sus trabajadores.

Entonces hay que tener en cuenta que el derecho al acceso a un empleo, es una de las obligaciones del Estado; un claro ejemplo de ello es el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, que, de una manera u otra, brinda información oportuna cuando hay convocatorias de trabajo, y no solo eso, también realiza charlas de orientación para aquellas personas que no tienen experiencia laboral, lo cual es clave para poder acceder a un trabajo.

D. Límites del derecho del trabajo

Las restricciones a la libertad del trabajo son de dos órdenes: por un lado, se exige comprobación de aptitud para el ejercicio de las profesiones u oficios y, por otro lado, se reglamenta ese ejercicio (Villarán, 2016, p. 172). Esto más que limite, consideraría que, es una formalidad que exigen para determinadas profesiones, cuando se requiere no solo el grado de bachiller, sino también el título profesional y la colegiatura, como en el caso de los abogados. Pero cuando hacemos mención a los oficios, sí se trataría de una limitación porque, muchos de los oficios pueden ser adquiridos mediante puestos de trabajos informales, en donde no se va a recibir una certificación que cree certeza frente a un trabajo que se pretende acceder, frente a otros que si lo tienen.

E. Principios del Derecho Laboral

Se tiene a los principios más relevantes, que servirá de aporte en la presente investigación.

a. El Principio de obrar de buena fe

El obrar de buena fe puede definirse como la disposición personal de realizar las prestaciones voluntariamente asumidas, con probidad en la ejecución y efectiva voluntad de correspondencia a la confianza ajena, que excluye el engaño y cualquier finalidad que pudiese alterar el equilibrio de la relación contractual (Pacheco, 2015, p.592). Es decir, implica actuar con rectitud, buen proceder por parte del empleador, al promocionar un empleo que no afecte la dignidad del trabajador; también por parte del trabajador al realizar la actividad o la ejecución del trabajo, para el cual fue requerido.

b. El principio de igualdad de trato y no discriminación

Este principio asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento igualitario durante el empleo (Montoya, 2019, p. 5). Entonces, al hablar del principio de igualdad frente al acceso a un empleo, se ve que se prohíbe actos discriminatorios o favoritismos entre los trabajadores, todos deben ser tratados por igual, teniendo en cuenta que la igualdad ante la ley, es un derecho consignado por la Constitución Política del Perú.

c. Principio de primacía de la realidad

El mismo autor antes mencionado, también señala con respecto al principio de primacía de la realidad determina que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad (Montoya, 2019, p. 2). Este principio está más enfocado en un proceso judicial, cuando el Juez se encuentre frente a una situación de duda, entre lo manifestado por las partes y lo plasma en documentos, este tendrá en cuenta a los sucesos dados en la realidad.

d. El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales

Este principio significa que no se pueden renunciar los beneficios y derechos sociales del trabajador por constituir los beneficios mínimos que otorga la Ley al trabajador (Aquino, s.f., p. 23). Lo que se pretende con este principio, es evitar que el trabajador se vea obligado a renunciar a sus derechos y beneficios que la ley específicamente ha establecido.

e. El principio de continuidad de la relación laboral

La estabilidad laboral implica que las relaciones gocen de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificada del despido (Pacori, 2019, p.1). Es decir, la duración prolongada que va a gozar el trabajador con su contrato laboral a tiempo indeterminado, está vinculado al principio de primacía de la realidad, cuando el empleador de manera unilateral quiera extinguir la relación laboral.

f. El principio de indubio pro operario

Debido al carácter social del derecho laboral, en caso de existir varias disposiciones aplicables, siempre se aplicará la que más beneficie al trabajador; con ello se busca conseguir la reivindicación del derecho laboral, señalada como característica del derecho laboral (Méndez, 2009, p.10). En pocas palabras lo que quiere decir este principio es que, en una circunstancia que genere duda, se va a favorecer al trabajador.

A. Etapas del derecho del trabajo

Serkovic (2016) indica las etapas del derecho del trabajo, en los siguientes términos:

El contrato de trabajo se encontraba regulado por el derecho civil, resalta que el Estado no actuaba normativamente para favorecer al trabajador como la parte débil de la relación.

Luego se pasó a la etapa de reconocimiento, que consistía en la intervención del Estado reconociendo los derechos de los trabajadores con disposiciones que amparaban respecto a la jornada máxima de trabajo, la edad mínima para laborar, el salario mínimo, el principio de irrenunciabilidad y los descansos pagados, entre otros. Finalmente señala a la etapa de

fiscalización del cumplimiento de las normas tutelares, lo cual considera que es enormemente complicada, pese a las altas penalidades por incumplir los derechos del trabajador, que tiene como resultado que el 70% de la población activa labore de manera informal lo cual va en contra de la legislación Laboral.

Lo señalado por el autor es muy preciso, en lo referente la informalidad que es vista por todos y lamentablemente las autoridades no han podido lograr que las empresas informales, puedan ajustarse a derecho y generar puestos de trabajo con las condiciones adecuadas para sus trabajadores, otorgándoles sueldos justos y todos los beneficios sociales, que queda claro que con esto mejorarían su calidad de vida de muchos trabajadores y de una manera u otra contribuir a la erradicación de la pobreza.

B. El Contrato de trabajo

Cabanellas (2011), indica que el contrato de trabajo, tiene por objeto la prestación retributiva de servicios de carácter económico, ya sea industriales, mercantiles o agrícolas, que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. También puede decirse que, el contrato de trabajo es lo que da origen a una relación laboral entre el empleador y el trabajador, del cual se van a desprender deberes y derechos específicos, a cambio de una contraprestación económica.

C. Elementos del contrato de trabajo

a. Prestación personal del servicio

El desempeño del trabajo es realizado por una persona natural ya que pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, que le es indesligable. En otros términos, se trata de una obligación personalísima (Zavala, 2011, p. 23). La prestación personal del servicio,

no es otra cosa que existe un deber de que la actividad laboral sea desarrollada exclusivamente por el sujeto con el que se firmó el contrato laboral, no pudiendo transferirlo a otro, tal o cual obligación.

b. La remuneración

El trabajador recibe una retribución económica por la prestación de sus servicios. A esta contraprestación se le denomina remuneración, la cual puede otorgarse en dinero o en especie (Ferro, 2019, p. 18). La remuneración es la contraprestación que percibe el trabajador, a cambio de ejecutar o desarrollar una actividad para lo que fue contratado, que se puede decir, que es la razón más importante por cuales un sujeto se somete al trabajo.

c. La subordinación

Hay subordinación en cuanto a que existe un superior jerárquico (patrón o su representante), quien dictará las órdenes, debiendo el trabajador aceptarlas y cumplirlas, en la medida de sus aptitudes, capacidades, estado o condición (Méndez, 2009, p. 35). La subordinación, hace referencia al sometimiento en el que está el trabajador, frente a su empleador, quien asume el papel de director de la relación laboral y el trabajador deberá cumplir, por ser parte de la actividad que desempeña.

4.1.2.2. Suspensión de un contrato de trabajo

La suspensión del contrato de trabajo puede decirse que es el cese temporal de la obligación del trabajador de realizar la actividad laboral, y por lo tanto el empleador de no pagar la remuneración correspondiente, pero ello, sin que desaparezca el vínculo laboral.

La relación laboral es de tracto sucesivo y tiene vocación de permanencia, pero, durante su desarrollo pueden presentarse situaciones que determinen un paréntesis en la ejecución de las obligaciones del empleador o del trabajo (Ferro, 2019, p.132). Esto quiere decir que, en el transcurso del desarrollo de la actividad laboral, pueden ocurrir circunstancias que

conlleven a pausar dichas actividades, que pueden ser por causas tanto del empleador o del trabajador. Ahora bien, el autor hace mención al término tracto sucesivo dentro de la relación laboral, de lo cual se podría decir que, es la manifestación de voluntad entre el empleador y el trabajador, para desarrollar una actividad laboral, mediante el cual ambos tienen derechos y obligaciones.

A. Tipos de suspensión de contrato de trabajo

Suspensión perfecta y la suspensión imperfecta; será perfecta cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio contratado y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Mientras que la será imperfecta cuando el empleador abone la remuneración sin que exista una prestación efectiva de labores por parte del empleado (Lora, 2020, p.272).

En la legislación peruana se tiene dos tipos de suspensión, por un lado, la suspensión perfecta, que hace referencia a dejar de laborar y como consecuencia dejar de percibir la remuneración; por otro lado, la suspensión imperfecta que consiste en seguir percibiendo la remuneración, pero no habrá prestación de servicios.

B. Suspensión perfecta de labores en el Decreto Legislativo 728

Acorde a lo señalado por Pasco (1997), la suspensión perfecta es aquella en la que se interrumpen tanto la prestación del trabajador cuanto el pago de la remuneración por el empleador, o sea la contraprestación, como sucede con la suspensión disciplinaria (p. 483).

Para Boza y Mendoza (2020) consideran a la suspensión perfecta como una institución clásica del Derecho del Trabajo.

Los tres autores, explican la aplicación de la suspensión perfecta de labores; además, para tener en cuenta que no es una figura nueva dentro de nuestro ordenamiento jurídico, sino

que se encuentra acogida en el decreto legislativo N.º 728, ley de productividad y competitividad laboral.

Ahora bien, se debe tener en cuenta que mediante la suspensión perfecta no se va afectar el vínculo laboral entre el empleador y el trabajador, este aspecto es lo que resalta de esta institución del derecho laboral.

C. Características de la suspensión perfecta de labores

Las características principales son: primero, menciona a la fuente de la suspensión que puede ser la ley, el convenio colectivo, acuerdo individual, costumbre; segundo, el trabajador cesa de prestar servicios a favor de su empleador pero únicamente de manera temporal; tercero, puede tratarse de una suspensión remunerada o no, la cual hace alusión a los dos tipos de suspensión; finalmente, se mantienen los deberes contractuales de buena fe, lealtad y respeto mutuo (Lora, 2016).

D. Causales de aplicación de la suspensión perfecta

En esta parte de la investigación, se va a estudiar a lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley productividad y competitividad laboral, dada el 27 de marzo de 1997, en el artículo 12º, enumera como causales:

a) La invalidez temporal.

Entendida como una situación que impide al trabajador realizar actividad laboral por un tiempo corto.

b) La enfermedad y el accidente comprobados.

Comprende las situaciones en que el trabajador padece de una enfermedad o accidente, que puede haber sucedido dentro del lugar de trabajo o fuera; necesario para su

recuperación, pero para adquirir la suspensión por esta causal, el trabajador debe acreditar con medios probatorios el motivo.

c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal.

Es también una incapacidad temporal otorgado a la madre gestante en el periodo que comprende 90 días (45 días antes del parto y 45 días después del parto).

d) El descanso vacacional.

Entendido como el derecho que tienen todos los trabajadores de gozar 30 días calendarios de vacaciones por cada año cumplido de servicios.

e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio.

Que consiste en un deber ciudadano o cuando el gobierno así lo dispone mediante una norma imperativa.

f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales.

Hace referencia a las licencias otorgadas a los dirigentes de primer grado de una organización sindical.

g) La sanción disciplinaria.

Referida a una medida o acción tomada por el empleador hacia el trabajador por haber incurrido en una falta o incumplimiento de una de sus obligaciones laborales.

h) El ejercicio del derecho de huelga.

Es un derecho del trabajador que está reconocida por la Constitución Política del Perú y que le va a permitir reclamar o defender sus derechos vulnerados dentro de la relación laboral.

i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad.

Esta causal está referida a que frente a una situación en la cual el trabajador está inmerso en una investigación que requiere detención, está justificado la inasistencia del mismo a su centro de labores; pero esta figura cambia, cuando se trata de una sentencia condenatoria firme, en donde el vínculo laboral si se extinguiría.

j) La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses.

Hace referencia a una inhabilitación impuesta por la autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de actividad laboral que desempeña el trabajador.

k) El permiso o licencia concedidos por el empleador.

Este literal da a entender a la libertad de decisión que tiene el empleador a otorgar permiso a sus trabajadores por circunstancias que pueden ser diversas.

l) El caso fortuito y la fuerza mayor.

El caso fortuito hace referencia a una situación que ocurre de manera inesperada; mientras que la fuerza mayor referida a una situación inevitable.

m) Otros establecidos por norma expresa.

En este literal están comprendidos la licencia por paternidad, la licencia laboral por adopción, el cierre temporal de establecimiento por infracción tributaria o por infracción a las normas de protección al consumidor, la hora de la lactancia materna y el permiso por donación de sangre.

E. Plazo de duración de la suspensión perfecta

Según lo establecido en el artículo 14° del Decreto Legislativo N.º 728, el periodo debe ser inferior a tres meses.

F. Procedimiento

El procedimiento a seguir está plasmado en el TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, en donde señala que antes de todo, el empleador debe comunicar e

indicar la causal por caso fortuito y fuerza mayor, mediante solicitud, la duración e inicio de la medida adoptada y el sustento, la nómina de trabajadores y domicilio de los trabajadores comprendidos en la medida y finalmente el pago del derecho de tramitación.

F. El rol de la Autoridad Administrativa de Trabajo

En el artículo 15° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se señala que La Autoridad Administrativa de Trabajo, deberá verificar dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

1.4.1.3. Extinción del contrato de trabajo

La extinción del contrato de trabajo, implica para el trabajador la pérdida de su empleo (Carril, 2006, p. 313). Entonces, se puede decir, que la extinción del contrato de trabajo, se materializa cuando finalizan las actividades prestadas por el trabajador de forma definitiva, rompiendo así el vínculo laboral.

A. Causales de extinción del contrato de trabajo

Para poder proceder con la extinción del vínculo laboral, se debe tener en cuenta que debe estar acorde al ordenamiento jurídico, caso contrario ocasionaría un conflicto que acarrearía el inicio de un proceso de materia laboral; por ello, analizaremos cada una de las causales.

Tovalino, hace un amplio estudio sobre el despido, mencionando como causales a los siguientes:

Primero a la voluntad unilateral del trabajador, que se produce mediante renuncia o retiro voluntario del trabajador y por jubilación voluntaria. La segunda causal, por voluntad unilateral del empleador, mediante el despido o también denominado terminación de la relación laboral por causas objetivas, que pueden ser individuales y colectivas. La tercera

causal, por voluntad concurrente de ambas partes, que se da por mutuo disenso y por el vencimiento de los contratos sujetos a modalidad. La cuarta causal, por desaparición de las partes, que se produce por fallecimiento del trabajador o fallecimiento del empleador. Por último, la causal por jubilación obligatoria o incapacidad del trabajador; es decir, la jubilación obligatoria potestativa y la imperativa o jubilación ex lege, que se da de manera automática cuando el trabajador cumple setenta años de edad.

1.4.1.4. El Cese Colectivo

Es un mecanismo, mediante el cual, el empleador resuelve unilateralmente el vínculo laboral de varios trabajadores, con el propósito de proteger los intereses de la empresa.

El cese colectivo por causa objetiva constituye una forma de extinción de la relación laboral, que se produce por factores externos, cuyo propósito consiste en dejar sin efecto diversos puestos de trabajo que no resultan necesarios para el empleador (Cas. Lab. 21131-2017, fundamento sexto).

A. Causales del cese colectivo

Se tiene en cuenta al Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que indica en el artículo 46º, como causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

- a) Caso fortuito y fuerza mayor.
- b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
- c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra.
- d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N.º 845.

1.4.1. Análisis del Derecho a la remuneración como protección de la subsistencia del trabajador

1.4.1.1. Derecho a percibir una remuneración

La remuneración en términos sencillos es la recompensa, lo que se recibe a cambio por desarrollar o llevar a cabo algo; o mejor así, lo que se recibe a cambio de algo, que, llevado al ámbito del derecho laboral, se diría que un trabajador, recibe una remuneración por parte de su empleador, a cambio de haber cumplido con lo pactado dentro de la relación contractual.

Ahora bien, la remuneración tiene relevancia no solo para el derecho laboral, sino también para la Constitución, como derechos del trabajador a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador (Art. 24°).

La remuneración no es sólo, entonces, elemento que se presenta en el desenvolvimiento del contrato de trabajo, sino también es un derecho con contenido constitucional (Cáceres, s.f., p. 2). Esto quiere decir que, no solo es importante la regulación de percibir una remuneración a cambio de desarrollar una actividad laboral preestablecida, sino que, la Constitución lo ampara como parte de los derechos de un trabajador, recalcándolo como prioritario frente a cualquier obligación del empleador.

B. El derecho a la remuneración como derecho fundamental

La remuneración como derecho fundamental, es la retribución que recibe el trabajador por el trabajo o servicio realizado para un empleador, que posee una naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, y que al mismo tiempo adquiere diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana (STC 4922-2007-PA/TC fundamento sexto). Del derecho a la remuneración se van a desprender otros derechos que están

directamente relacionadas, como el derecho a la vida, en el cual cumple la principal función de cubrir las principales necesidades materiales, así como el aspecto alimentario, tanto del trabajador como el de su familia, por ser estas las necesidades primordiales, que también se va a ver directamente vinculado con el derecho a la dignidad humana.

Aunado a ello, el derecho a la remuneración, tiene como fuente al principio que establece que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento; salvo que exista la voluntad del trabajador de realizar alguna actividad sin esperar remuneración alguna, como en el caso de labor social; además, tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, protegiendo el derecho a la vida del trabajador. La remuneración también implica un modelo de competitividad, referido a un carácter de incentivar a los trabajadores y poder contratar a personal más capacitado (Exp. N.º 00018-2013-PET fundamento ochenta y cinco). También se puede decir, que la remuneración atrae al trabajador a acceder a la actividad laboral.

De lo anteriormente estudiando, se tiene que, lo establecido por la Constitución respecto al derecho a la remuneración y del diverso pronunciamiento por el Tribunal Constitucional, que lo cataloga como el derecho fundamental a la remuneración, por la vinculación con el derecho a la vida y el carácter alimentario, además del derecho a la dignidad humana, ha delimitado el contenido esencial o fundamental que el trabajador pueda acceder a una remuneración, a no ser privado arbitrariamente de su remuneración, al carácter prioritario frente a otras obligaciones del empleador, también, debe ser equitativo a la labor realizada y finalmente debe garantizar el bienestar del trabajador y su familia para que puedan satisfacer su necesidades.

C. Caracteres de la remuneración

Para Cáceres (s.f), las características de la remuneración son: retributivo por su carácter contraprestativo en el desenvolvimiento del contrato de trabajo, entendida como la contraprestación que recibe el trabajador por haber realizado una actividad. Carácter de sustento, que relaciona a percepción de la remuneración para la manutención del trabajador y la de su familia. El carácter de costo de producción, en el ámbito privado que abarca no solo el pago de una remuneración, sino también de los beneficios o derechos que genera la relación contractual, así como el gasto presupuestal cuando hablamos de un empleado del Estado. Finalmente, el carácter como renta de trabajo de acuerdo con el derecho tributario como la renta de quinta categoría.

D. La regulación del derecho a la remuneración en los tratados internacionales

Por la importancia antes señalada, el derecho a la remuneración se encuentra en los tratados internacionales siguientes:

a. Artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos,

Señalando que:

“2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabajo tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquier otro medio de protección social”.

b. Artículo 7° Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Establece que:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto”.

c. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Establece en su artículo XIV respecto al derecho a la remuneración:

“Artículo XIV. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”.

d. El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia laboral de derechos económicos Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”

Señala las siguientes garantías del derecho a la remuneración en el artículo 7º:

“Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos

los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción”.

e. Los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo

Acoge a los siguientes: el Convenio 95 respecto a la protección del salario, el Convenio 100 sobre igualdad de remuneraciones y finalmente el Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos.

1.4.1.2. Derecho a la dignidad de la persona humana conexo al derecho a la remuneración

El derecho a la remuneración se encuentra indirectamente relacionado con el derecho fundamental a la dignidad de la persona, al hablar de una vida digna, específicamente del trabajador, cuando el sueldo que percibe le permita satisfacer sus necesidades con una remuneración justa y equitativa por el trabajo o labor que realiza. Es por ello que es importante estudiarlo.

Landa (2017) considera al derecho a la dignidad de la persona humana en los siguientes términos:

Que supone la imposición de una serie de obligaciones orientadas al fomento y desarrollo pleno de una persona, en el contexto social, económico y político, le corresponde al estado y a los particulares, en realidad depende de todos, el hecho de generar un entorno institucional y social adecuado teniendo en cuenta el respeto y su dignidad de la persona como sujetos de derecho.

Entonces la dignidad, se entiende como una característica que implica dar honor, decencia en la persona, que, llevada al ámbito laboral, tendría que ver con el desarrollo de una actividad que no ponga en juego los valores o virtudes de una persona, sometiéndola a

realizar una actividad que vaya contra el honor, reputación y las buenas costumbres, o en el peor de los casos, a cometer algún delito sancionado por el ordenamiento jurídico.

4.1.3. Análisis del Derecho de continuidad laboral

Es necesario mencionar que este es un principio que protege el bien jurídico trabajo, de las normas del Derecho laboral que deben procurar dar firmeza y permanencia a la relación jurídica laboral (Palavecino, s.f., p. 14).

La continuidad laboral, considerada como un principio del derecho laboral, hace alusión a que, dentro de una relación laboral, se generan derechos, entre los cuales resalta la permanencia dentro de un trabajo y dar seguridad de mantener el vínculo laboral; lo cual, no puede ni debe verse frustrado de manera arbitraria o unilateral, perjudicando y vulnerando los derechos del trabajador, sin alguna causa debidamente justificada; lo cual en la realidad, se puede ver que, ocurre muy a menudo, generando conflictos dentro de la sociedad.

El principio de continuidad laboral parte de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo que no se agota con una sola prestación, sino que continúa en el tiempo (Arévalo, s.f., p.69). Es decir, que un contrato de trabajo tiene carácter de permanencia, que va a generar beneficios tanto al trabajador como al empleador, teniendo en cuenta, que no es muy rentable para los empleadores realizar selección de personal, capacitarlos en las áreas correspondientes; aunado a ello, que sus trabajadores van adquiriendo experiencia, debido a la antigüedad en su puesto laboral.

4.1.3.1. El principio de continuidad laboral en el decreto legislativo N.º 728

De lo anteriormente señalado, se tiene que el principio de continuidad laboral, se sustenta en los contratos indeterminados, la posibilidad de transformar un contrato de plazo

determinado a indeterminado, también la posibilidad de mantener el vínculo laboral y la imposibilidad de dar por concluida la relación laboral.

Además de ello, es importante analizar lo establecido en el decreto Legislativo N.º 728, correspondiente al artículo 4º, donde señala que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Entonces se entiende en este artículo es la presunción de un contrato de plazo indeterminado, teniendo en cuenta que la extinción del contrato laboral es solo por las causas previstas por la ley.

4.1.4. La suspensión perfecta de labores aplicada dentro del estado de emergencia de COVID-19

Esta es la parte de la investigación que requiere ser tratada paso a paso; primeramente, se tiene que señalar a la causal que dio origen a la aplicación de suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia que actualmente se viene enfrentando, debido al COVID-19, el cual encaja dentro de la causal l) del Decreto Legislativo 728 de la Ley productividad y competitividad laboral, que establece al caso fortuito y fuerza mayor, el cual será analizado detenidamente.

Debido al estado de emergencia decretado por el Gobierno, producto de la pandemia COVID-19 (coronavirus), ha generado una crisis mundial, por lo tanto se ha visto afectado varios sectores, en especial la economía, por consiguiente la actividad laboral, se visto frustrada, con el fin de evitar la propagación del virus COVID-19; llevando así al Gobierno

a tomar medidas urgentes, con el fin de adecuar las modalidades de trabajo para algunos sectores por considerarse indispensables en estos momentos de crisis sanitaria.

Es importante lo mencionado por Neves (2020), hace una distinción entre tres tipos de empresas, por un lado, están las que prestan servicios esenciales, las que pueden laborar dentro del estado de emergencia, como farmacias y boticas, tiendas con venta de abarrotes, entre otras; también aquellas que pueden aplicar el trabajo remoto o teletrabajo, aquellos que no es necesaria su presencia física en su centro de labores; y por otro lado, las que deben paralizar sus actividades como los restaurantes, siendo este el ejemplo más claro; y son estas últimas las que atravesaron una primera etapa, en la que ejercieron la suspensión imperfecta de labores; y, si su situación económica fuera insostenible, tendrán dos etapas más: hoy, la suspensión perfecta y después, el cese colectivo (p. 2). Entonces con lo acotado por este autor, nos señala la realidad de la suspensión perfecta, siendo esta una medida que afecta al derecho al trabajo, que es considerada como la principal fuente de ingresos económicos, e incluso nos menciona que, si la situación va en la misma escala, traerá como consecuencia el despido masivo de los trabajadores, dejando a muchas familias en situación de pobreza y necesidad; teniendo en claro que, al despedir a los trabajadores, se pone en una grave afectación a la subsistencia del trabajador y de las personas que dependen de él, como cónyuge y sus hijos.

Asimismo, se tiene lo mencionado por el laboralista peruano, Beraún (2020), sustenta que:

La suspensión perfecta del contrato de trabajo por caso fortuito trae un problema para las personas; por lo que, este mecanismo debe ser utilizada de forma responsable por los empleadores, y por el Estado, que es quien fomentó la aplicación de esta medida en el Estado de Emergencia; así también, considerando que podría ocasionar en los trabajadores

y a sus familia o los que dependan de ellos, pobreza, y más aún, teniendo en cuenta la situación por la que estamos atravesando de grave crisis sanitaria y aislamiento social, esto convierte a la población muy vulnerable, que ve comprometida su subsistencia no solo del trabajador, sino de su familia, debido a que dejan de percibir su remuneración.

En el mismo orden de ideas, se encuentra lo acotado por los abogados Boza y Mendoza (2020), quienes señalan, respecto a la suspensión perfecta:

Al suspender los contratos de trabajo existe evidente vulneración de los derechos fundamentales, en especial el derecho al trabajo; debido a que, no hay un plazo específico, tampoco hay mucha información al respecto para que los trabajadores pueden comprender y sumando las necesidades que surgen por la crisis de la pandemia; además, considera que es una mentira la preservación del empleo sea lo más importante. Esto nos queda claro con las ampliaciones del estado de emergencia y como consecuencia la prórroga de la suspensión perfecta, que deja a los trabajadores sin esperanzas de retomar su actividad laboral que genere ingresos económicos.

4.1.4.1. La suspensión de labores por caso fortuito o fuerza mayor

Con lo expuesto en el párrafo anterior, el artículo 12 °, en su literal 1) del Decreto Legislativo 728 de la Ley productividad y competitividad laboral, que establece al caso fortuito y fuerza mayor, por lo que es necesario, analizar los dos supuestos.

El Código Civil Peruano, no distingue entre el caso fortuito y fuerza mayor. Desde el punto de vista histórico-doctrinario, es posible hablar de caso fortuito como un hecho natural; mientras que la fuerza mayor ha sido vinculada a una intervención irresistible de la autoridad (De Trazegnies, 2001, p. 331).

Entonces, el COVID- 19, es una pandemia, porque ha perjudicado a varios países del mundo; lo cual encajaría dentro del caso fortuito; por otro lado, también se puede considerar como fuerza mayor porque, si bien es cierto, las autoridades tenían conocimiento de que el virus en mención, llegaría al territorio peruano, pero no pudieron, o no optaron por tomar medidas para evitarlo, es más, sabían que llegaría, pero no sabían el momento preciso.

4.1.4.2. *Oportunidad para implementar la suspensión perfecta de labores*

Se va a tener en cuenta lo establecido en el Artículo 15° del Decreto Legislativo 728 de la Ley productividad y competitividad laboral, que señala, el caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores. La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

4.1.5. La aplicación de la suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia por COVID-19 vulnera el derecho constitucional del trabajo, el derecho de continuidad laboral y afecta a la subsistencia del trabajador.

Como se ha mencionado, la aplicación de la suspensión perfecta de labores por parte del empleador, facultad que se le ha atribuido en el Art. 3.2 del Decreto de Urgencia N.º 038-2020, de manera excepcional, lo cual implica una alta vulneración del derecho

constitucional del trabajo, trasgresión del derecho de continuidad laboral y afectación a la subsistencia del trabajador; en ese sentido, a fin de validar la investigación, se ha podido acceder a la data que contiene las solicitudes de suspensión perfecta de labores, las mismas que fueron presentadas en la región Cajamarca, ingresadas mediante mesa de partes de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en donde se detalla las empresas que solicitaron, que se adjunta como Anexo A, con ello se observa que el total de solicitudes de suspensión perfecta de labores en la región Cajamarca en los meses abril, mayo, junio, julio, agosto, setiembre y octubre del año 2020, que se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 1: Solicitudes de suspensión perfecta de labores en la región Cajamarca año 2020

Solicitudes de suspensión perfecta de labores en la región Cajamarca	Cantidad
Solicitudes fueron desaprobadadas	350
Solicitudes sin efecto	80
Solicitudes aprobadas	00
Total de solicitudes	430

En la tabla número uno, se ha logrado identificar que, de las 350 solicitudes de suspensión perfecta de labores ingresadas a mesa de partes de SUNAFIL de la región Cajamarca en los meses abril, mayo, junio, julio, agosto, setiembre y octubre del año 2020, de las cuales 350 solicitudes fueron desaprobadadas; así también, 80 solicitudes fueron dejadas sin efecto y

ninguna solicitud fue aprobada. Haciendo un total de 430 solicitudes que no fueron admitidas para aplicar suspensión perfecta de labores.

Ahora bien, teniendo en cuenta la data de solicitudes de suspensión perfecta de labores, ingresadas mediante mesa de partes de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) de Cajamarca, hasta el diecisiete de febrero de 2021 que se adjunta como Anexo B, que se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 2: Solicitudes de suspensión perfecta de labores en la región Cajamarca hasta el 17 de febrero de 2021

Solicitudes de suspensión perfecta de labores en la región Cajamarca	Cantidad
Solicitudes fueron desaprobadas	483
Solicitudes en trámite	01
Solicitudes aprobadas	00
Total	484

En la tabla número dos, se puede observar que, hasta el diecisiete de febrero de 2021, de acuerdo a la última modificación por parte de la Autoridad Administrativa del Trabajo, han sido ingresadas 483 solicitudes de suspensión perfecta de labores por mesa de partes de SUNAFIL de la región Cajamarca, de las cuales 483 solicitudes fueron desaprobadas; así también, 01 solicitud ha sido admitida a trámite y ninguna fue aprobada. Haciendo un total de 484 solicitudes de suspensión perfecta de labores.

Ahora bien, de lo anteriormente indicado, se puede inferir que hubo vulneración a los derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta que en la región Cajamarca, solo una solicitud ha sido admitida a trámite, mientras que las demás solicitudes fueron denegadas;

sin embargo, las empresas de manera arbitraria o de manera ilegal se han tomado atribuciones de aplicar suspensión perfecta de labores en sus trabajadores, sin respetar el trámite establecido en el Decreto Legislativo N.º 728, simplemente han cerrado las puertas de muchos centros de trabajo, dejando a los trabajadores a su suerte, es más, los empleadores han aplicado la suspensión perfecta sin esperar un pronunciamiento o la resolución que lo apruebe su solicitud por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, afectando de esta manera no solo el derecho al trabajo, sino a su respectiva remuneración; y si bien es cierto en un inicio y de manera provisional, los trabajadores mantenían el acceso a las prestaciones de Essalud, podían disponer de su CTS, así como de retirar S/. 2 000.00 de su cuenta individual de capitalización si estaban afiliados a una AFP, siempre y cuando percibían remuneraciones inferiores a s/. 2 400.00, también el adelanto de CTS de mayo y gratificaciones julio; pero, todo esto ha quedado atrás con las prórrogas del estado de emergencia, ahora se ve a muchos trabajadores desempleados, sin dejar de mencionar que la peor parte del estado de emergencia se ha visto reflejado en el desempleo, porque los empleadores, de una u otra manera han sido beneficiados con el Programa de Garantías del Gobierno Nacional “Reactiva Perú”, creado mediante Decreto Legislativo 1455, y modificado mediante Decreto Legislativo N.º 1457, que ha tenido como finalidad dar liquidez las empresas ante el estado de emergencia por COVID-19, lo cual ha sido letra muerta, solo ha sido para dar la mano a los empresarios, mas no a los trabajadores, siendo estos la parte débil en una relación laboral; tampoco se ha sancionado a aquellas empresas que actuaron de mala fe con sus trabajadores.

Del análisis documental realizado para la presente investigación respecto a la Data de empresas que solicitaron suspensión perfecta de labores en la región Cajamarca, se tiene a las siguientes tablas:

Tabla 3: Solicitudes de suspensión perfecta de labores en cada provincia de la región Cajamarca por tipo de RUC.

Tipo de RUC	Persona Natural	Persona con Carnet Extranjería / Militar	Persona Jurídica	Total Empresas
Cajamarca	55	3	233	291
Jaén	36	1	65	102
Hualgayoc	1		1	2
Chota	6		5	11
Celendín	1		8	9
Cajabamba		1	1	2
San Ignacio	2		2	4
Contumazá	1		1	2
San Miguel	1		1	2
Cutervo			3	3
San Marcos	1		1	2

Ilustración 1: Solicitudes de suspensión perfecta de labores en la región Cajamarca por tipo de RUC.

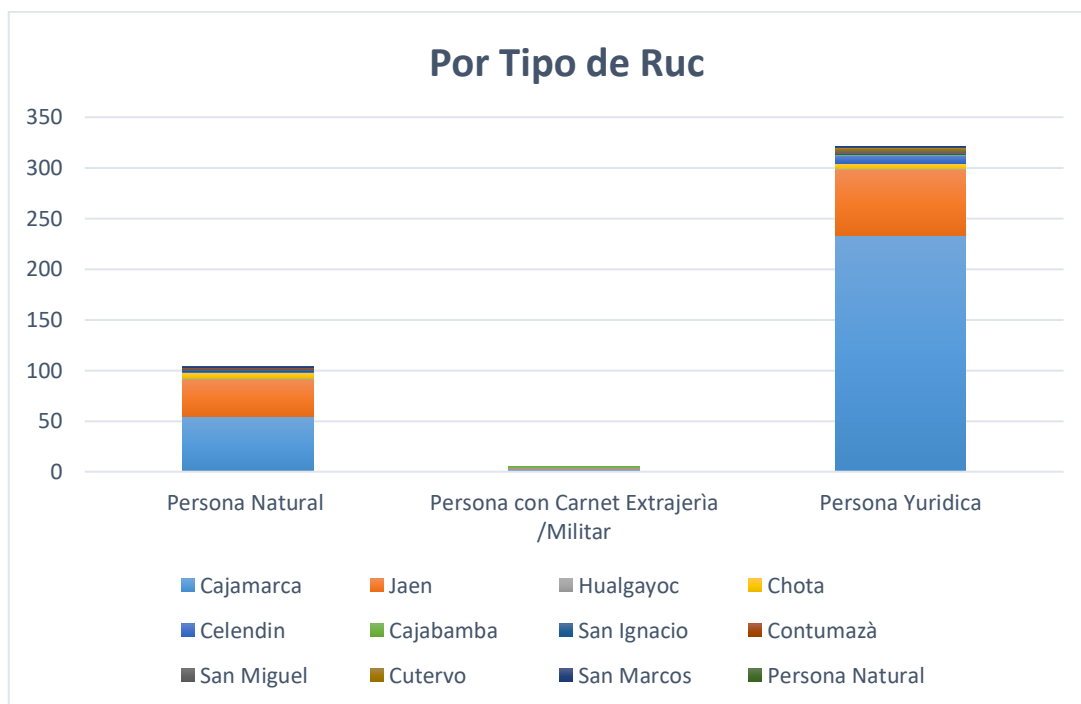


Tabla 4: Solicitudes de suspensión perfecta de labores de cada provincia en la región Cajamarca por sector económico.

Sector	Cajamarca	Jaén	Hualgayoc	Chota	Celendín	Cajabamba	San Ignacio	Contumazá	San Miguel	Cutervo	San Marcos	Total
Económico												
Transport	40	10			1		1	2				56

es,

Almacena

m. y									
Comun									
Industrias	20	4		2		1			27
Manufacturas									
Atc.	41	12			1				54
Inmobiliarias, Emp. Y Alq.									
Hoteles y Restaurantes	67	33	2	3	5		1	1	11
Comercio	51	30		4	2	3	1		92
al por Mayor y al Por Menor; Reparación de Vehículos Automotores									
Construcción	15	2				1		2	20

Otras	19	5	1	25
Atc. Serv.				
Com. Soc.				
y Per.				
Explotaci	6			6
ón de				
Minas Y				
Canteras				
Intermedi	1			1
ación				
Financiera				
Servicios	14	3		17
Sociales y				
de Salud				
Agricult.	2		1	1 4
Ganad.				
Caza y				
Silvic.				
Sumi.	1			1
Electricida				
d de Gas y				
agua				
Enseñanz	15	3		18
a				

Total	29	10	2	11	9	2	4	2	2	3	2	43
Empresas	1	2										0

Ilustración 2: Solicitudes de suspensión perfecta de labores de la región Cajamarca por sector económico

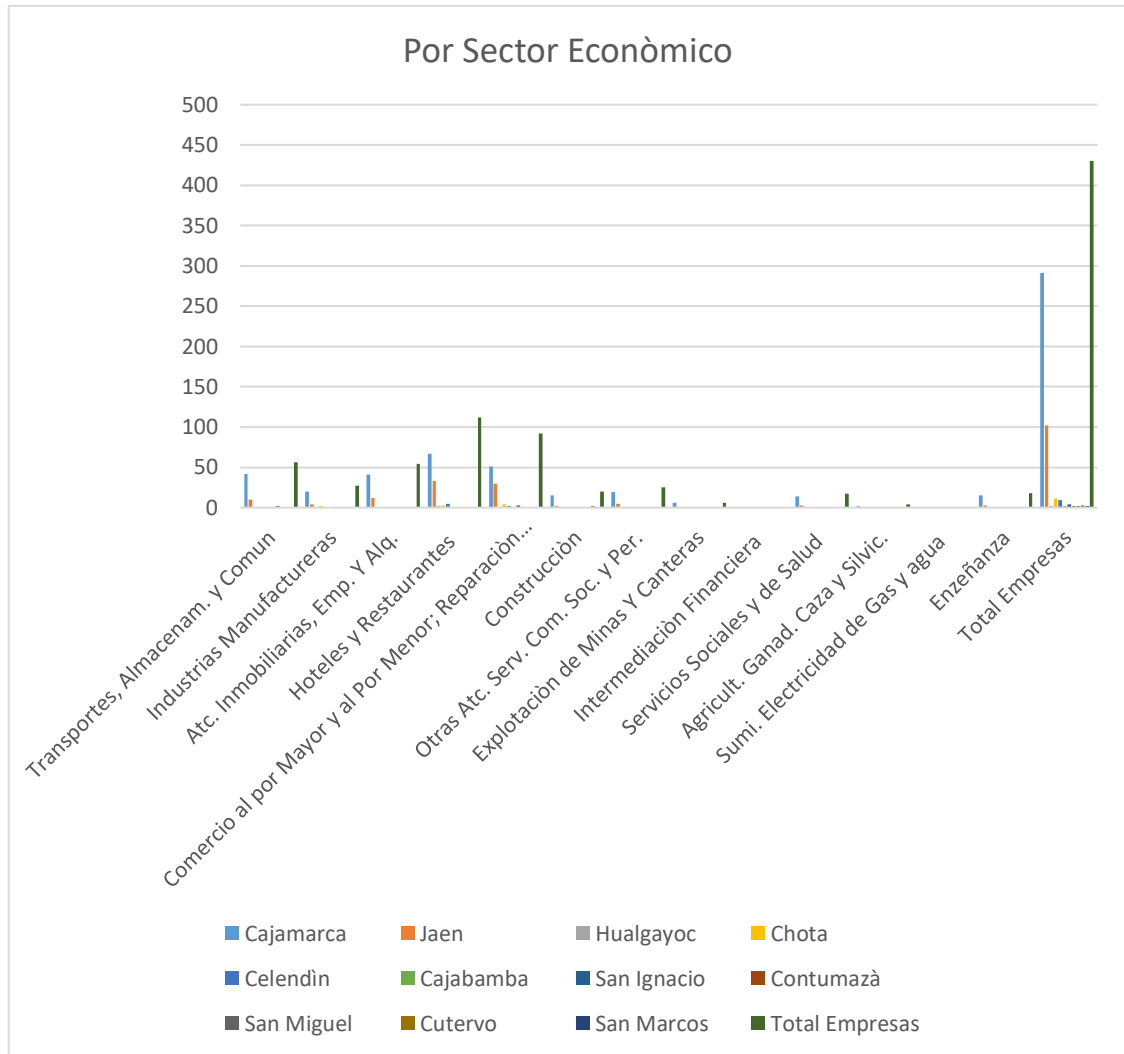


Tabla 5: Estado actual de las Solicitudes de suspensión perfecta de labores de cada provincia en la región Cajamarca.

Estado	Aprobado	Desaprobado	No	Improcedente	Total
Actual de		o	presentó	e	solicitudes
Solicitudes					
Cajamarca		231	59	1	291
Jaén		86	16		102
Hualgayoc		1	1		2
Chota		9	2		11
Celendín		8	1		9
Cajabamba		2			2
San		4			4
Ignacio					
Contumazá		2			2
San Miguel		2			2
Cutervo		1	2		3
San		1	1		2
Marcos					
Total	0	347	80	3	340
Empresas					

Ilustración 3: Estado actual de las solicitudes de suspensión perfecta de labores en la región Cajamarca.

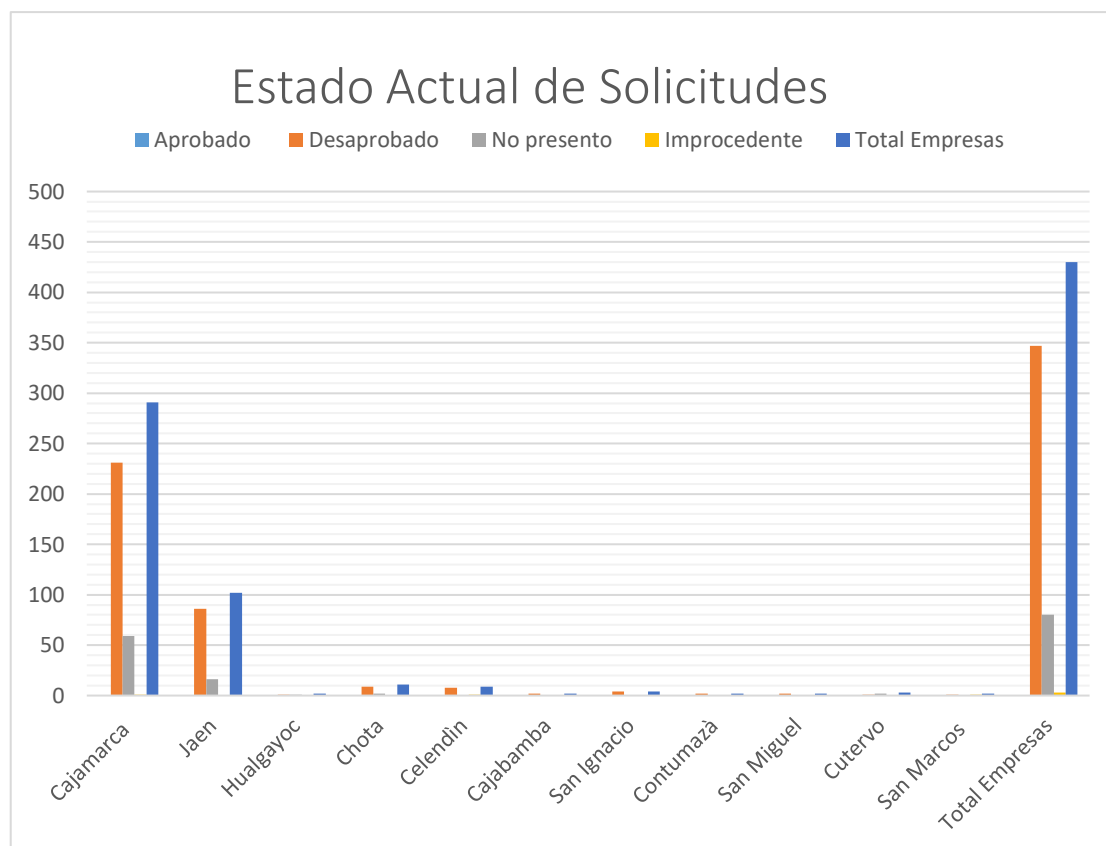


Tabla 6: Estado global de las solicitudes de suspensión perfecta de labores en la región Cajamarca.

Estado de Solicitudes Global	Total Empresas
Aprobado	0
Desaprobado	347
No presento	80
Improcedente	3

Ilustración 4: Resultado global de estado de las solicitudes de suspensión perfecta de labores en la región Cajamarca en porcentaje.

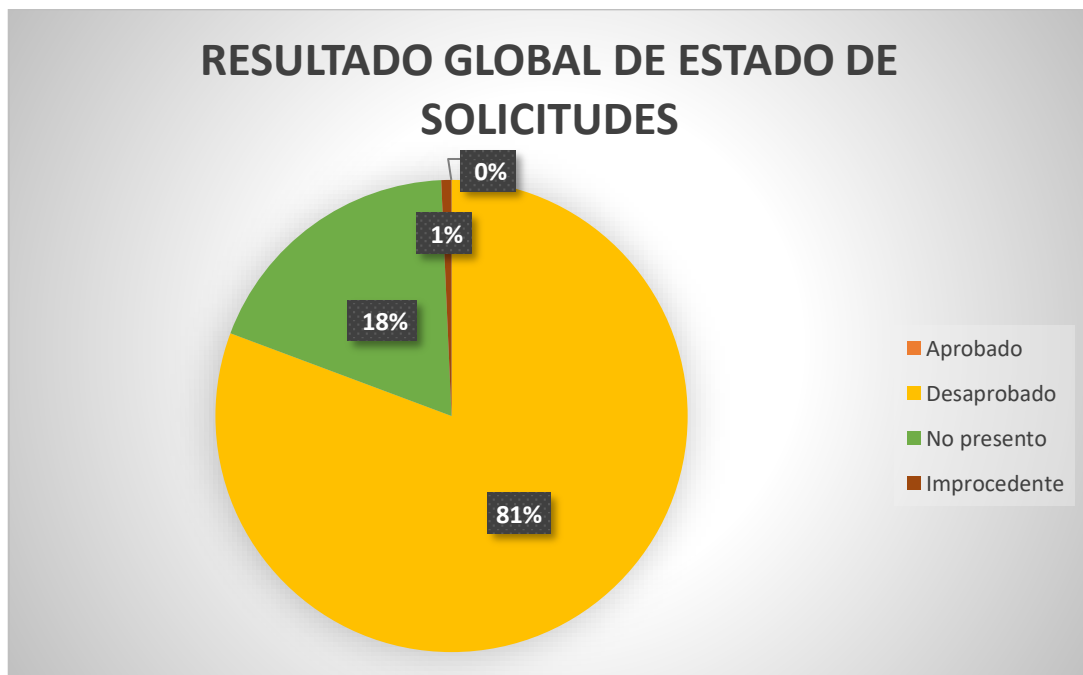
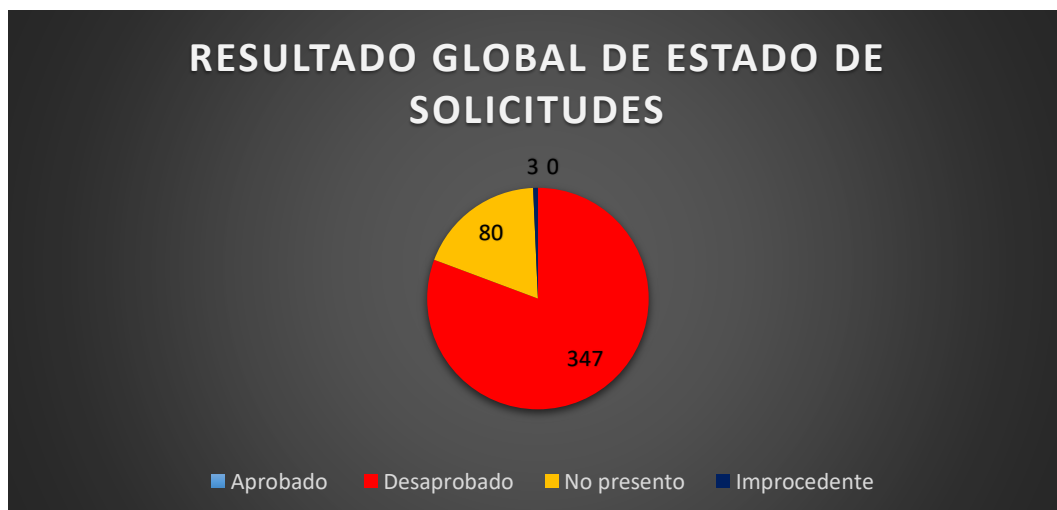


Ilustración 5: Resultado global de estado de las solicitudes de suspensión perfecta de labores en la región Cajamarca.



CONCLUSIONES

1. La suspensión perfecta de labores es una figura correspondiente al derecho del trabajo que se encuentra regulada en el artículo 11° del Decreto Legislativo N.º 728, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que consiste en la interrupción temporal tanto de la prestación de servicios del trabajador y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, pero manteniendo el vínculo laboral.
2. El Decreto de Urgencia N.º 038-2020, publicada durante el estado de emergencia por covid-19, fue dictada con la finalidad de establecer medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores durante la emergencia sanitaria en donde resaltamos el Artículo 3.2, en donde faculta de manera excepcional a los empleadores a aplicar la suspensión perfecta de labores.
3. Los efectos jurídicos producidos por la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por covid-19, que se ha podido notar en la extinción del contrato laboral, así como del cese colectivo, debido a que no se ha podido generar una política adecuada para proteger a los trabajadores. Siendo así que se ha logrado contrastar las hipótesis de vulneración del derecho Constitucional del trabajo, ha trasgredido el derecho de continuidad laboral y se afectó a la subsistencia del trabajador.
4. Como se advierte en la tabla 2, de las 484 solicitudes de suspensión perfecta de labores presentadas por mesa de partes de SUNAFIL de la región Cajamarca hasta el diecisiete de febrero de 2021, de las cuales 483 solicitudes fueron desaprobadas y solo 1 solicitud ha sido admitida a trámite; sin embargo se evidencia que las empresas han aplicado la figura de suspensión perfecta de labores sin la autorización de la Autoridad Administrativa del Trabajo, quedando corroborado que hubo vulneración de los derechos Constitucionales al trabajo, al dejar a sus empleados sin relación laboral; también se ha

trasgredido el derecho de continuidad laboral, al romper el vínculo laboral de un momento a otro, dejando a sus empleados sin trabajo; finalmente se tiene, que se ha afectado la subsistencia de sus trabajadores, al dejar sin sus respectivas remuneraciones que le permitan afrontar la grave crisis sanitaria; quedando así comprobadas las hipótesis planteadas en la presente investigación, siendo verdaderas.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a futuras investigaciones se orienten a medir la eficacia de esta norma en cuanto al control de las empresas que usan de manera abusiva la suspensión perfecta de labores.

Se recomienda a futuros investigadores que analicen las consecuencias de la aplicación de la suspensión perfecta en el estado de emergencia por COVID-19 referido a la vulneración de los derechos conexos al derecho al trabajo como son el derecho a la salud, derecho a la pensión de jubilación y el derecho a una vejez digna.

Se recomienda a futuros investigadores se centren en analizar la cantidad de procesos judiciales por la vía contenciosa administrativa que inicien los empleadores que han aplicado la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por COVID-19 sin haber tenido la autorización de la Autoridad Administrativa de trabajo y ante las resoluciones que han sido denegada el trámite de suspensión perfecta habiendo agotado la vía administrativa, se recurra a nivel judicial.

LISTA DE REFERENCIAS

Aquino, M. (s.f.). *Derecho Laboral*. Editorial Soluciones gráficas S.A.C.

Arango, V. (2012). *El Cese Colectivo de Trabajo*. (Tes. Para obtener el grado Académico de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Arévalo, J. (s.f.). *Tratado del derecho laboral*. Editorial Instituto Pacifico.

Ávalos, V. (17 de noviembre de 2012). *La historia y evolución del Derecho laboral individual peruano: desde la Constitución Política de 1823 hasta la fecha*. <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/2012/11/la-historia-y-evolucion-del-derecho.html>

Bastida, F. Villaverde, I. Requejo, P. Presno, M. Aláez, B & Fernández, I. (2004). *Teoría general de los derechos fundamentales en la constitución española de 1978*. Editorial Tecnos.

Beraún, J. (2020). *Legalidad de la suspensión perfecta del contrato de trabajo por el covid-19*. L P. <https://lpderecho.pe/legalidad-suspension-perfecta-contrato-trabajo-covid-19/>

Boza, G y Mendoza, L. (2020). *La suspensión perfecta de labores como consecuencia de la pandemia del Covid-19: ¿flexibilidad laboral en la emergencia?*. Ius360. <https://ius360.com/columnas/la-suspension-perfecta-de-labores-como-consecuencia-de-la-pandemia-del-covid-19-flexibilidad-laboral-en-la-emergencia-segunda-parte/>

Boza, G. (3 de junio de 2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. *Themis Revista de derecho*, (65), 13-26.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>

Buen, N. y Morgado, E. (1997). *Instituciones del derecho del trabajo y seguridad social*. Editorial AIADTSS.

Cabanellas, G. (2011). *Diccionario jurídico elemental*. (14^a ed.). Editorial Heliasta.

Cáceres, J. (s.f.). *La remuneración como derecho fundamental. A propósito de la delimitación de su contenido esencial*.

http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_41/doc_boletin_41_1.pdf

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

Castillo, L. (noviembre, 2004). El contenido constitucional del derecho al trabajo y el proceso de amparo. *Asesoría laboral: revista especializada en derecho del trabajo, seguridad social y recursos humanos*, 167, 9-14.

Carril, X. (2006). *Derecho del trabajo*. Editorial Gesbiblo S.L.

Chanamé, R. (2015). *La Constitución comentada* t. 1. (9^a ed.). Editorial San Marcos.

Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997).

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Decreto de Urgencia N.º 038 (2020).

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/582540/Decreto-de-urgencia-n-038-2020-1865516-3.pdf>

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

El Derecho del Trabajador: sobre el origen, por qué y la situación actual del derecho laboral. (3 de mayo de 2015). *IUS 360*. <https://ius360.com/editorial/el-derecho-del-trabajador-sobre-el-origen-el-porque-y-la-situacion-actual-del-derecho-laboral/>

Expediente N.º 02423-2010-Piura. Tribunal Constitucional [Corte Superior de Justicia de Piura] (2010). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/02423-2010-AA%20Resolucion.html>

Expediente N.º 4922-2007-Lima. Tribunal Constitucional [Corte Superior de Justicia de Lima] (2007). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/04922-2007-AA.pdf>

Expediente N.º 00018-2013- Lima. Tribunal Constitucional [Corte Superior de Justicia de Lima] (2013). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00018-2013-AI.pdf>

Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo editorial PUCP.

Kresalja B. & Ochoa C. (2016). *Derecho constitucional económico*. Fondo editorial PUCP.

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

Landa, C. (enero- junio, 2002). Teoría de los derechos fundamentales. *Cuestiones Constitucionales* 6. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5638/7359>

Lora, G. (2016). *La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico*. IusEtVeritas. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16385>

Machicado, J. (2010). *Historia del derecho del trabajo*. Editorial New Life.

Méndez, J. (2009). *Derecho laboral*. Editorial McGRAW-HILL.

Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo (2018). *Texto único de procedimientos administrativos*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/313624/TUPA_317-2018-TR_Portal.pdf

Montoya, L. (agosto, 2019). los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. *Boletín Informativo Laboral*. 92, 1-11.

Neves, J. (2007). *Introducción al derecho del trabajo*. Fondo editorial PUCP.

Neves, J. (2020). *Suspensión perfecta de labores*. Parthenon.
<http://www.parthenon.pe/esp/laboral/suspension-perfecta-de-labores/>

Nogueira, H. (2003). *Teoría y dogmática de los derechos fundamentales*.

Pacheco, L. (2015). *Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis*. Editorial El Búho.

Pacori, J. (marzo 2019). El principio de continuidad laboral. *La Gaceta Jurídica*, 2, 1-26.
https://www.academia.edu/38720285/PRINCIPIO_DE_CONTINUIDAD_LABORAL

Palavecino, C. (s.f.). *Los principios del derecho del trabajo*.
https://nanopdf.com/download/los-principios-del-derecho-del-trabajo-u_pdf

Paredes, P. (2019). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador*. (Tes. Para obtener el título de abogado) Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.

Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral*. Editorial Red Tercer Milenio S.C.

Robles, A. (2020). Viabilidad de la suspensión perfecta de labores en el marco del decreto de urgencia N.º 038-2020 que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19 y otras medidas. (Trabajo de Investigación para optar el Grado Académico de Bachiller en Derecho). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

Serkovic, G. (1 de junio de 2016). Las etapas del derecho del trabajo. *Gaceta Laboral*.
<http://gacetalaboral.com/las-etapas-del-derecho-del-trabajo/>

Tovalino, F. (2014). *El despido análisis con base en criterios jurisprudenciales*. Editorial El Búho E.I.R.L.

Villarán, L. (2016). *La Constitución peruana comentada*. Editorial JMD.

Zavala, A. (2011). *El ABC del derecho laboral y procesal laboral*. Editorial San Marcos.