

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**APLICACION DE LA SUSPENSION PERFECTA
DE LABORES Y LA AFECTACION DEL
DERECHO AL TRABAJO, EN LA EMPRESA
EDPYME RAIZ, HUANCAYO, 2020**

Para optar : El Título Profesional de Abogado
Autores : Bach. Quispe Huaraca Walter
Bach. Rojas Castillo Rony
Asesor : Mg. Romero Giron Hilario

Línea de investigación : Desarrollo Humano y Derechos
Institucional

Área de investigación : Ciencias Sociales
Institucional

Fecha de inicio y : 08-10-2022 a 02-05-2023
culminación

HUANCAYO - PERÚ

2023

HOJA DE JURADO REVISORES:

DR. POMA LAGOS LUIS ALBERTO

Decano de la Facultad de Derecho

DR. CASTILLO MENDOZA HELSIDES LEANDRO

Docente Revisor Titular 1

MG. MANCILLA SIANCAS VICTOR OSWALDO

Docente Revisor Titular 2

ABG. CHACHI VICUÑA EDITH ALEJANDRINA

Docente Revisor Titular 3

ABG. SOLIS PRIVAT JUAN JAVIER

Docente Revisor Suplente

DEDICATORIA:

A las personas que siempre me ayudan en cada etapa de mi vida, principalmente a mis padres y hermanos.

AGRADECIMIENTO

Infinitamente deseamos agradecer de forma puntual al, Mg. Hilario Romero Girón, por habernos guiado de forma sistemática en el desarrollo de toda la presente tesis.

También deseamos agradecer a cada una de las personas que nos han colaborado en el desarrollo de la investigación, de manera especial, a las personas que participaron en la aplicación de la encuesta.

Y finalmente, a quienes nos apoyaron para la recolección de los datos que en la presente se explican, principalmente en la parte de resultados.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA

TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO
TURNITIN

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

“APLICACION DE LA SUSPENSION PERFECTA DE LABORES Y LA AFECTACION DEL DERECHO AL TRABAJO, EN LA EMPRESA EDPYME RAIZ, HUANCAYO, 2020”

**AUTOR (es) : QUISPE HUARACA WALTER
ROJAS CASTILLO RONY**
ESCUELA PROFESIONAL : DERECHO
FACULTAD : DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ASESOR (A) : MG. ROMERO GIRON HILARIO.

Que fue presentado con fecha: **11/05/2023** y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha: **15/05/2023**; con la siguiente configuración del Software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **27 %**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecido en el artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención del plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines convenientes.

Huancayo, 15 de mayo del 2023.

Dr. Oscar Lucio Ninamango Solís
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP.

CONTENIDO

DEDICATORIA:	iii
AGRADECIMIENTO	iv
CONTENIDO	vi
CONTENIDO DE TABLAS	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Delimitación del problema	17
1.2.1. Delimitación espacial	17
1.2.2. Delimitación temporal	17
1.2.3. Delimitación conceptual	17
1.3. Formulación del problema	17
1.3.1. Problema general	17
1.3.2. Problemas específicos.....	17
1.4. Justificación	18
1.4.1. Justificación Social.....	18
1.4.2. Justificación Científica – teórica	18
1.4.3. Justificación Metodológica.....	18
1.5. Objetivos	19
1.5.1. Objetivo general.....	19

1.5.2. Objetivos específicos	19
------------------------------------	----

CAPÍTULO II

MARCO TÉORICO

2.1. Antecedentes de la investigación	20
2.2. Bases teóricas.....	22
2.2.1. Suspensión perfecta de labores	22
2.2.2. Aspectos doctrinales y clasificación de la suspensión perfecta de labores	23
2.2.3. Suspensión perfecta de labores en el contexto de emergencia sanitaria	24
2.2.4. Planteamiento del Decreto de Urgencia N°038-2020 para mitigar el impacto económico en el Empleador.....	24
2.2.5. Derecho Comparado.....	26
2.2.6. Derecho constitucional al trabajo	30
2.3. Marco conceptual	31

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general	33
3.2. Hipótesis Específicas:	33
3.3. Variables	33
3.4. Operacionalización de las Variables.....	33

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación.....	36
4.2. Tipo de investigación	36
4.3. Nivel de investigación	37
4.4. Diseño de investigación.....	37
4.5. Población y muestra.....	37
4.5.1. Población	37

4.5.2. Muestra.....	37
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
4.6.1. Técnicas de recolección de datos	38
4.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	39
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	39
4.8. Aspectos éticos de la investigación	39

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados	40
5.2. Contrastación de Hipótesis.....	50
5.2.1. Contrastación de la Hipótesis General	50
5.2.2. Contrastación de la primera hipótesis específica	52
5.2.3. Contrastación de la segunda hipótesis específica.....	53
5.3. Discusión de resultados	55
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
ANEXOS.....	63

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 ¿Ha existido una adecuación normativa a los requisitos exigidos por el Ministerio de Trabajo para que la empresa en donde labora se sujete a la suspensión perfecta?	40
Tabla 2 ¿La suspensión provisional de la remuneración ha sido un elemento observado de forma objetiva y considerando sus presupuestos?	41
Tabla 3 ¿Ha ingresado a suspensión perfecta de labores por razones objetivas y por causales específicas?	42
Tabla 4 ¿En la empresa en donde labora, se aplicó el cese temporal sin que desaparezca el vínculo laboral?.....	43
Tabla 5 ¿Se han empleado criterios adecuados para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores en la empresa en donde labora?	44
Tabla 6 ¿Considera que el vínculo contractual que tiene con la empresa en donde labora se ha afectado a raíz de la aplicación de la suspensión perfecta de labores?	45
Tabla 7 ¿Estima importante que el derecho de los trabajadores sea respetado mediante reclamos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo?.....	46
Tabla 8 ¿El derecho a la continuidad laboral es un derecho difundido y aplicado en la empresa en donde labora?	47
Tabla 9 ¿Considera adecuada la labor de fiscalización realizada por la SUNAFIL para detectar aquellos casos en donde se ha vulnerado los derechos laborales de los trabajadores?	48
Tabla 10 ¿En la empresa en donde labora, existe una vulneración indirecta del derecho a la pensión de jubilación al aplicarse la suspensión perfecta de labores?	49

CONTENIDO DE GRÁFICOS

Gráfico 1 ¿ Ha existido una adecuada normativa a los requisitos exigidos por el Ministerio de Trabajo para que la empresa en donde labora se sujete a la suspensión perfecta?.....	41
Gráfico 2 ¿ La suspensión provisional de la remuneración ha sido un elemento observado de forma objetiva y considerando sus presupuestos?.....	42
Gráfico 3 ¿ Ha ingresado a suspensión perfecta de labores por razones objetivas y por causales específicas?.....	43
Gráfico 4 ¿ En la empresa en donde labora, se aplicó el cese temporal sin que desaparezca el vínculo laboral?.....	44
Gráfico 5 ¿ Se han empleado criterios adecuados para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores en la empresa en donde labora?.....	45
Gráfico 6 ¿ Considera que el vínculo contractual que tiene con la empresa en donde labora se ha afectado a raíz de la aplicación de la suspensión perfecta de labores?.....	46
Gráfico 7 ¿ Estima importante que el derecho de los trabajadores sea respetado mediante reclamos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo?.....	47
Gráfico 8 ¿ El derecho a la continuidad laboral es un derecho difundido y aplicado en la empresa en donde labora?.....	48
Gráfico 9 ¿ Considera adecuada la labor de fiscalización realizada por la SUNAFIL para detectar aquellos casos en donde se ha vulnerado los derechos laborales de los trabajadores?.....	49
Gráfico 10 ¿ En la empresa en donde labora, existe una vulneración indirecta del derecho a la pensión de jubilación al aplicarse la suspensión perfecta de labores?.....	50

RESUMEN

El problema general de la presente es: ¿en qué medida la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho al trabajo, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020?, siendo su objetivo general: determinar en qué medida la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho al trabajo, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020. La hipótesis general planteada fue que: la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho al trabajo al corroborarse la utilización de esta suspensión de forma indefinida, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020. Los métodos generales que se utilizaron fueron el método análisis-síntesis, siendo su tipo de investigación fue aplicado, el nivel de investigación es de tipo explicativo, de diseño de investigación transversal.

Como conclusión se ha considerado lo siguiente: se ha determinado que la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho al trabajo al corroborarse la utilización de esta suspensión de forma indefinida, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020. De esta manera, se ha podido evidenciar en los resultados de la tesis, que la mayor parte de encuestados ha indicado que la aplicación de la suspensión perfecta de labores, muchas veces ha sido empleada para vulnerar determinados derechos laborales.

Es importante sustentar que, en dicho período, se empleó de forma injustificada dicho mecanismo laboral, generando una afectación a los diferentes derechos de los trabajadores, lo cual ha denotado que se hayan evidenciado los presentes resultados.

PALABRAS CLAVES: Suspensión perfecta de labores, Derecho al trabajo, Derecho a la continuidad laboral.

ABSTRACT

The general problem of the present one is: to what extent does the application of the perfect suspension of work affect the right to work, in the Edpyme Raíz company of the city of Huancayo, 2020? Its general objective is: to determine to what extent the application of the perfect suspension of work affects the right to work, in the company Edpyme Raíz of the city of Huancayo, 2020. The general hypothesis was that: the application of the perfect suspension of work affects the right to work by corroborating the use of this suspension indefinitely, in the company Edpyme Raíz of the city of Huancayo, 2020. The general methods used were the analysis-synthesis method, being its type of research was applied, the research level is explanatory, of cross-sectional research design.

As a conclusion, the following has been considered: it has been determined that the application of the perfect suspension of work affects the right to work by corroborating the use of this suspension indefinitely, in the company Edpyme Raíz in the city of Huancayo, 2020, evidence that said company has applied the figure of perfect suspension of work without the authorization of the Administrative Labor Authority, being corroborated that there was a violation of the Constitutional rights to work, by leaving its employees without an employment relationship; The right to work continuity has also been violated, by breaking the employment relationship from one moment to the next, leaving its employees without work.

In this way, it has been possible to demonstrate in the results of the thesis, that most of the respondents have indicated that the application of the perfect suspension of work, has often been used to violate certain labor rights.

It is important to support that in said period, said labor mechanism was used unjustifiably, affecting the different rights of workers, which has denoted that the present results have been evidenced.

KEY WORDS: Perfect suspension of work, Right to work, Right to work continuity.

INTRODUCCIÓN

A raíz del Covid-19, nuestro país ingresó a una etapa de confinamiento y declaratoria de emergencia sanitaria. Esto generó que se implementen diferentes medidas “para impedir su propagación, previniendo a conllevar la crisis económica, el desempleo masivo y entre otras condiciones; en el ámbito laboral surgiendo ciertas disposiciones legales donde se acarreo incertidumbre para su utilización” (Toyama, 2020, p. 193).

Ciertas disposiciones legales del gobierno nacional peruano han afectado severamente a ciertos sectores empresariales. En el interior está la figura de la denominada institución jurídica suspensión perfecta “que es de manera excepcional para aquellas empresas que se le impida desarrollar trabajos remotos dada la esencia de sus servicios, ni aplicar la licencia con goce de haber, es ahí donde se abre el abanico para que toda micro, pequeña, mediana y grandes empresas se amparen a tal figura legal, ya que no es de toda precisa ni específica” (Garrido, 2019, p. 39).

Al respecto, de 890 trabajadores que hubieron, 605 ingresaron a una etapa de amistad y trabajo, paso a paso.

De otro lado, se puede indicar que las empresas “que vayan a requerir la acogida de la suspensión de labores no es más que un proceso como tal agotar las etapas convenientes y no se podría otorgar de la noche a la mañana como un proceso resolutorio de vía rápida, la empresa que solicite la aplicación de la suspensión temporal de labores” (Toyama, 2020, p. 19).

A nivel metodológico se ha establecido lo siguiente: el problema general de la presente es: ¿en qué medida la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho al trabajo, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020?, siendo su objetivo general: determinar en qué medida la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho al trabajo, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020. La hipótesis general planteada fue que: la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho al trabajo al corroborarse la utilización de esta suspensión de forma indefinida, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020. Los métodos generales que se utilizaron fueron el método análisis-síntesis, siendo su tipo de investigación fue aplicado, el nivel de investigación es de tipo explicativo, de diseño de investigación transversal. Asimismo, la presente tesis se encuentra dividida en cuatro capítulos, siendo su estructura la siguiente:

En el primer capítulo denominado Planteamiento del problema, se ha realizado una explicación bastante amplia y sustentada de por qué el tema de investigación seleccionado

constituye un problema a escudriñar, y también, sostener que se debe realizar todo un proceso de evaluación de dicha problemática a fin de generar soluciones.

En el segundo capítulo denominado Marco teórico de la investigación, se han emplazada determinados elementos propios de las bases y corrientes doctrinarias que sustentan los postulados de la investigación.

En el tercer capítulo denominado Metodología de la investigación, se desarrollan aspectos como: métodos de investigación, tipos y niveles, también se ha considerado para el desarrollo de las tesis a la identificación de la técnica y del instrumento de investigación.

En el cuarto capítulo denominado Resultados de la investigación, se ha planteado de forma estadística el procesamiento de los resultados obtenidos producto de la aplicación del instrumento de investigación, siendo relevante el hecho de haber planteado la contrastación, así como la discusión de resultados.

Y finalmente, se han redactado las conclusiones y recomendaciones, básicamente tomando en cuenta los hallazgos principales a los cuales se ha llegado a partir del desarrollo de toda la investigación, siendo relevante haber realizado un procesamiento estadístico a partir de la data proporcionada por el programa SPSS. V. 25.

Después, se han tomado en cuenta las sugerencias propias de la investigación, necesarias para constituir como un aporte a la comunidad científica.

LOS AUTORES.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El derecho al trabajo está protegido por el Estado, esto se refleja en la constitución política vigente del Perú, que reconoce el derecho al trabajo y establece claramente el derecho al trabajo libre, el trabajo dignifica y es la principal fuente de ingreso económico (Artículos 2 y 15). Considerar el derecho al trabajo en el marco de la Carta Magna, por su importancia, en caso de vulneración o vulneración de este derecho, porque requiere un tratamiento especial, por ser considerado la principal fuente de ingresos económicos.

Mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM del 15 de marzo de 2020, debido a la grave situación del brote de COVID-19 que afecta la salud de la población, el Gobierno del Perú ha declarado el estado de emergencia, en su Artículo 3, se fijó la suspensión del ejercicio de los derechos constitucionales durante el estado de excepción limita el ejercicio de los derechos constitucionales relacionados con la libertad y seguridad de la persona, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y tránsito dentro del territorio amparado por el estado de excepción. Artículo 2, Numerales 9, 11 y 12 y Fracción f, Numeral 24 del mismo Artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

Una de las definiciones más completas es la proporcionada por (Abanto, 2020), 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” (p. 139).

El derecho al trabajo debe entenderse como aquel derecho fundamental que ha sido reconocido progresivamente por el sistema constitucional, a partir de los diferentes tratados, convenios, acuerdos; entre otros instrumentos internacionales, para reconocer la labor realizada por los trabajadores, tanto desde un plano individual y colectivo, aspecto que sí se halla expresamente reconocido en la Constitución Política.

En el consolidado de datos, a un 80% de los trabajadores de la Empresa Raíz de Huancayo, se les aplicó la figura de la suspensión perfecta por el término de seis meses, pero que progresivamente algunos de ellos retornaron a trabajar vía la modalidad del trabajo remoto, no obstante, actualmente una cantidad del 25% de trabajadores, es decir, no han vuelto a trabajar y se les ha despedido de forma arbitraria, lo que constituye un desmedro de sus derechos laborales.

La aplicación de los efectos legales de un paro total bajo el estado de emergencia causado por el covid-19 en la extinción de los contratos de trabajo, así como en los despidos masivos, ya que no ha puesto en marcha políticas adecuadas para proteger a los trabajadores. Así, es posible contrastar el supuesto de que se viola la ley constitucional del trabajo, que se vulnera el derecho al empleo continuo y se afecta el sustento de los trabajadores.

Es importante señalar que la suspensión perfecta de labores se ha convertido en un instrumento jurídico en la cual muchas empresas incurren para vulnerar los derechos laborales de los trabajadores, y por la cual, han despedido a muchos trabajadores, a fin de evitar generarles estabilidad laboral.

La aplicación de los efectos legales de un paro total bajo el estado de emergencia causado por el covid-19 en la extinción de los contratos de trabajo, así como en los despidos masivos, ya que no ha puesto en marcha políticas adecuadas para proteger a los trabajadores. Así, es posible contrastar el supuesto de que se viola la ley constitucional del trabajo, que se vulnera el derecho al empleo continuo y se afecta el sustento de los trabajadores.

En tal sentido, la investigación se ubica en una línea de desarrollo innovadora, toda vez que, son pocas las investigaciones que se han establecido para poder abordar el estudio de esta materia, ya que a nivel nacional son pocas las investigaciones, ya sea a nivel de tesis, o artículos científicos, en donde se han explicado los fundamentos dogmáticos de la suspensión perfecta de labores.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

La tesis ha situado como espacio de estudio la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, región Junín.

1.2.2. Delimitación temporal

La investigación considerará en cuanto a sus datos de estudio el año 2020.

1.2.3. Delimitación conceptual

- Suspensión perfecta de labores.
- Derechos de los trabajadores.
- Derecho a la continuidad laboral.
- Subsistencia de los trabajadores.
- Contexto de emergencia sanitaria.
- Contrato de trabajo.
- Supuesto extraordinario.
- Vínculo laboral.
- Subsistencia del trabajador.
- Dignidad del trabajador.
- Tutela a los derechos de los trabajadores.
- Núcleo esencial de los derechos fundamentales.
- Estabilidad laboral.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿En qué medida la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho al trabajo, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cómo la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la continuidad laboral de los trabajadores, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020?
- ¿Cómo la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la subsistencia de los trabajadores, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Social

La presente investigación se justifica a nivel social porque beneficiará a los trabajadores que han sido cesados en sus actividades, y han sido perjudicados en sus derechos laborales, porque su empleador no ha respetado adecuadamente el cumplimiento de sus obligaciones. La suspensión perfecta es el último porcentaje de trabajadores, entonces, ¿cuáles son las razones por las que las empresas lo elegirían y qué sucede si las empresas no pueden reanudar la actividad económica, cuál es el impacto y los trabajadores pueden reclamar alguna compensación por la ruptura de su empleo y los trabajadores lo harán? prescindir de ingresos económicos en un plazo de 90 días, este decreto de emergencia en realidad está mitigando el impacto económico negativo en los trabajadores, obviamente es factible para la empresa, pero el trabajador es quien goza de prioridad y protección internacional.

1.4.2. Justificación Científica – teórica

El presente relevamiento tiene como objetivo solidificar el concepto establecido de paro total, pero ante los vacíos legales del Decreto de Urgencia N° La paralización total de labores y su carácter especial durante una emergencia sanitaria.

En este sentido, la investigación permite tener una comprensión amplia de la medida en que este régimen laboral beneficia o afecta de manera fáctica a los trabajadores, estableciendo que mitigar el impacto económico en los trabajadores no es factible por ser la relación laboral legal más débil después de la terminación. es por ello que nuestra propuesta es incorporar bonos para estos trabajadores, apoyamos esta postura ya que se ha ajustado en tiempo récord el Decreto de Urgencia N° 072-2020 “Beneficios económicos de urgencia para la protección social ante el coronavirus COVID- 19 pandemia” fue la última publicada cuando se realizó esta encuesta.

1.4.3. Justificación Metodológica

La investigación se ha justificado a nivel metodológico a través de la elaboración de un instrumento de investigación, que en este caso ha sido el cuestionario, el mismo que se ha elaborado según el criterio metodológico de la observación de las variables y dimensiones de estudio.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar en qué medida la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho al trabajo, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020.

1.5.2. Objetivos específicos

- Establecer cómo la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la continuidad laboral de los trabajadores, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020.
- Determinar cómo la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la subsistencia de los trabajadores, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

En el ámbito nacional:

(Parra, 2020) con su tesis titulada: “La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria”. Sustentada en la Universidad César Vallejo, Lima, para optar el título profesional de abogada. Planteó como objetivo: demostrar la aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria. El instrumento de investigación fue: guía de observación. Siendo su conclusión principal lo siguiente:

“Como conclusión general podemos acotar que se determinó en la figura de la suspensión perfecta temporal de labores que si se ven perjudicados en carácter económico y financiero, tanto empleador como trabajador durante el estado de emergencia sanitaria; debido a las restricción del ejercicio de transitar libremente y la seguridad personal impuesto por el Estado al aislamiento social, generó la paralización del funcionamiento de las actividades labores de la gran mayoría de los sectores empresarial dejando en la incertidumbre los ingresos de la empresa y remuneraciones del personal; a raíz de ello actualmente existen mecanismos alternos para

la aplicación de manera excepcional dicha figura legal, que deben agotarse para no agravar la situación de ambos” (p. 111).

(Robles, 2020) con su tesis titulada: “Viabilidad de la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038 - 2020 que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el Covid-19 y otras medidas”. Sustentada en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, para optar el título profesional de abogado. El método de investigación fue: deductivo. Siendo su conclusión relevante lo siguiente:

“El Decreto de Urgencia N°038-2020 es inviable como mecanismo de mitigación del impacto económico a los empleadores y trabajadores, por los siguientes motivos Este D.U. es abiertamente viable para los empleadores porque se les otorga beneficios en donde pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, eso incluye la disminución de la remuneración, otorgar CTS a solicitud del trabajador, y suspender temporalmente a los trabajadores hasta por 30 días después de terminado el estado de emergencia sanitaria en el país, sin goce de haberes” (p. 114).

(Palomino, 2020) con su tesis titulada: “Análisis de la suspensión perfecta de labores en el marco del estado de emergencia nacional y sanitaria, Perú - 2020”. Sustentada en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, para optar el título profesional de abogado. Siendo su conclusión relevante principal es:

“La conclusión es que la suspensión total de las labores en el marco de las "Emergencias Nacionales y de Salud-2020" del Perú es una tarea difícil para los reguladores y las micro, pequeñas y medianas empresas, cabe señalar que en un estado de emergencia predomina la seguridad y la salud de los trabajadores. Se concluye que la figura jurídica adopta a través del DU 038-2020 plantea de forma excepcional autorizar a los empleadores a solicitar la SPL, dicha norma regulada por el impacto económico generado por el Estado de Emergencia Nacional y Sanitario” (p. 188).

A nivel internacional se cita la siguiente tesis:

Zambrano (2018), en su investigación titulada “Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios El citado investigador ha considerado

que el efecto de la suspensión laboral influye negativamente en el derecho de los trabajadores a poder recibir una contraprestación adecuada y objetivamente brindada.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Suspensión perfecta de labores

Según (Lopez, 2020) “la suspensión perfecta de labores por motivos económicos es un caso fortuito difícil de predecir en los que las empresas se ven obligadas a aplicar esta medida por fuerza mayor ante cualquier crisis que afecte directamente sus ingresos para cubrir el salario de sus empleadores” (p. 18).

Suspensión de los contratos de trabajo, suspensión del pago de la remuneración en caso de corte temporal de las obligaciones de los trabajadores y de las prestaciones patronales, no existe este número con posibilidad de despido.

El fin de la norma “es que las empresas y trabajadores no pierdan el vínculo laboral y a la vez no se pierda a futuro los empleos y menos la fuente de trabajo, la suspensión perfecta de labores indica que el trabajador no pueda ser despedido y por parte de la empresa no esté obligado a pagarle remuneraciones” (Paredes, 2020, p. 81).

Además, este mismo autor señala suspensión perfecta de labores toma el rol de salvavidas ya que contribuye a mitigar los efectos económicos por la pandemia y a salvaguardar el empleo, suspenderlo por el momento. Esto no significa que la figura jurídica mencionada resulta de manera directa el conflicto de intereses entre el empleador y empleados, su estabilidad económica y permanencia en el mercado, pero flexibiliza la situación fortuita.

Como propone (Pérez, 2020), existen lineamientos básicos que las empresas deben cumplir para aplicar esta figura jurídica, por eso esta aplicación de la suspensión perfecta debe de realizarse de forma progresiva, de manera que no se aplique sin respetar los derechos laborales de los trabajadores, y sobre todo, sin afectar su derecho a la dignidad.

Otro autor como (Lora, 2016) señala que “la suspensión perfecta de labores en la legislación laboral peruana tiene sustento constitucional el cual es el principio de continuidad laboral y conservación del contrato laboral, más la conservación de la relación laboral entre el empleador y empleado por tiempo indeterminado” (p. 55).

En tal sentido, debe resaltarse que la suspensión perfecta de labores constituye un tema bastante controversial, y del que ha sido materia de estudio en diferentes legislaciones, siendo fundamental el hecho de poder discernir adecuadamente la prevalencia de los derechos más esenciales del trabajador, ya que muchas veces, este derecho se ve vulnerado cuando se plantean privilegios absurdos a las empresas.

Una forma de manifestación de esta figura jurídica son las interrupciones de los contratos de los empleados, interpretado desde diversos paradigmas. Atribuyendo este panorama al caso fortuito o de fuerza mayor, el literal l) del artículo 12 de la ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 3-97-TR afirma que el empleado deja de laborar a favor del empleador temporalmente por un hecho imprevisible.

Respecto a las implicancias y problemáticas de la aplicación de la suspensión perfecta de labores, se puede considerar como deficiencias de redacción en el Decreto supremo de urgencia N° 038 -2020 que produce diversas interpretaciones de esta suspensión que originó confusión a los empleadores sobre los requisitos para aplicar a aquella y también incertidumbre de los trabajadores ante el desconocimiento de sus empleadores.

Así mismo, (Delgado, 2020) indica que “en efecto, en la figura de la suspensión perfecta, como lo han señalado algunos teóricos sobre la materia, existiría una técnica legislativa deficiente utilizada en el numeral 3.1. del artículo 3 del Decreto de Urgencia No. 038-2020” (p. 102).

2.2.2. Aspectos doctrinales y clasificación de la suspensión perfecta de labores

Toyama (2011) lo define de la siguiente manera: “el aplazamiento del acuerdo laboral es una imagen legal el cual tiene como propósito causar verídicos sucesos o presupuestos efectivos, pudiendo causar el fin de la conexión laboral, se ponen el límite a pausar provisionalmente algunas consecuencias, no todas, derivadas de esta” (p. 13).

Según Toyama (2015) manifiesta que: “los supuestos de aplazamiento de la conexión laboral con o sin satisfacción de retribuciones contiene un enorme valor, tanto en la matriz de la conexión de trabajo para cada sector” (p. 19).

- **Supuesto de Suspensión Perfecta:** Este tipo de suspensión perfecta implica que la desvinculación laboral se realice sin que exista una contraprestación

completa, ya que se produce la falta de actividades por parte del trabajador, y en cuanto al empleador, se produce la falta de remuneración, aspecto que muchas empresas han aplicado sin ningún tipo de razonamiento objetivo.

- **Supuestos de Suspensión Imperfecta:** Este tipo de suspensión se desarrolla cuando aun cuando el trabajador deja de prestar servicios, el empleador la remunera, pero este caso, sucede básicamente porque existen ciertas licencias sindicales que se otorgan, así como también los permisos.

2.2.3. Suspensión perfecta de labores en el contexto de emergencia sanitaria

También se puede decir que, por el principio típico de transferencia de riesgos en la relación laboral, el riesgo o posible pérdida del trabajo no lo asume el trabajador sino el empleador. “Pero el virus ha llegado, se ha instalado y nos acompañará por algún tiempo, forzando al Gobierno a decretar la emergencia sanitaria y el aislamiento social obligatorio” (Fuentes, 2020, p. 34).

En tal sentido, dicha suspensión perfecta de labores se desarrolla a partir de determinados presupuestos legales que se deben cumplir de forma estricta, para lo cual será fundamental que exista una aplicación legal y criteriosa de dicha suspensión, y lo más importante, que exista un período de tiempo específico sobre el cual debe desarrollarse.

2.2.4. Planteamiento del Decreto de Urgencia N° 038-2020 para mitigar el impacto económico en el Empleador

Como se planteó anteriormente, nos remitimos a la misma norma publicada: “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”.

Es decir, dar al empleador la libertad de optar por utilizar las medidas que estime útiles sin perder la relación laboral, es decir, el mantenimiento de una relación laboral legal que se compone del trabajador, el empleador, el contrato

testamentario y la remuneración respectiva; así, el patrón puede reducir la jornada de trabajo y la Remuneración, siempre que no sea inferior a la remuneración básica mínima, se da por licencia vigente o anticipada (si le conviene hacerlo) Además, puede pagar la CTS de mayo de 2020 y el aguinaldo de julio de 2020 por adelantado, siempre que el trabajador lo solicite y su CTS No exista saldo en la cuenta, es decir a favor del empleador, pero en caso contrario, cabe la posibilidad de una decisión unilateral del empleador de reducir remuneración según CAS Laboral N° 489-2015-Lima.

Al respecto puede referirse que “el trabajador ya está cesado, pero no hay una manifestación firme por parte del Estado, es decir, en términos coloquiales, primero sentenciamos al individuo y después que utilice el arma de fuego” (Bardales, 2020, p. 38).

Pero previéndose eso nos remitiremos al siguiente párrafo “de comprobarse la falta de correspondencia entre la declaración jurada presentada por el empleador y la verificación realizada por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, o la afectación a la libertad sindical, la autoridad competente deja sin efecto la suspensión de labores, debiendo el empleador abonar las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y, cuando corresponda, la reanudación inmediata de las labores. El periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal” (Salcedo, 2020, p. 49).

Aquí se hace más clara la situación del empresario, ya que, si la entidad estatal se niega a acogerse al sistema, deberá pagar a sus trabajadores los días "parados", pero "reanudar labores de inmediato" en su debido momento, cuando la emergencia sanitaria finalice. el estado de emergencia o en cualquier etapa de la recuperación económica del país, como tampoco está claro, será como el patrón crea conveniente. Pero aquí hay un “plus” para el empleador y es que el último párrafo del artículo 3° de la norma expresa: “Las medidas adoptadas al amparo del presente artículo rigen hasta treinta (30) días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria. Mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Economía y Finanzas se puede prorrogar este plazo”.

Sobre esto, “sin embargo la obligación de garantizar un Estado Social es del Estado, de proteger al pueblo, y sobre todo en las relaciones jurídicas a la parte más débil, en este caso al trabajador según la Constitución Política artículo 51°, el pueblo otorga la potestad de emanar justicia artículo 138° y las respectivas garantías constitucionales artículo 200°” (Fuentes, 2020, p. 48).

En tal sentido, “el trabajador que se encuentre en una suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente, y que no cuente con saldo en su cuenta CTS, puede solicitar a su empleador el adelanto del pago de la CTS del mes de mayo de 2020 y de la gratificación del mes de julio de 2020” (Barral, 2020, p. 49).

En este punto de la investigación podemos claramente afirmar que este instrumento legal es viable para el empleador, “pero deja desprotegido al trabajador, es inviable para el trabajador peruano, puesto que si el trabajador no realiza la solicitud respectiva o no cumple con dichos requisitos podrá quedarse hasta 90 días sin remuneración” (Flores, 2020, p. 88),

En tal sentido, se debe sostener que “no cumple su rol de proteger a la parte más débil de la relación jurídica laboral que es el trabajador, puesto que las facilidades otorgadas son para el empleador, y sin mencionar otros beneficios que han sido otorgados (financiamientos, préstamos, créditos, programas de apoyo, exoneración y/o aplazamiento de tributos, etc.)” (Fernández, 2020, p. 87).

2.2.5. Derecho Comparado

a) Colombia: Ley Laboral Sustantiva (1951) Artículo 51 suspensión. Se suspende el contrato laboral: Cierre determinado “y por condiciones económicas o técnicas, no tiene nada que ver con los deseos del empleador, pero los empleados deben ser informados de la fecha exacta del cierre temporal y suspensión de servicios, al menos con antelación, un mes o abonarle el importe correspondiente al plazo. Ley N° 50 Artículo 67 inciso 3” (Carrasco, 2020, p. 44).

b) El Salvador-Ley Laboral de la República de El Salvador (1972) Artículo 37: La vinculación laboral se puede limitar: “2) Por la falta de recursos y la

inviabilidad de obtener recursos en el trabajo normal, han sido cuidadosamente respetados por los jueces laborales; 3) Por la inviabilidad de desarrollar o establecer una empresa con un beneficio mínimo razonable; 4) Debido a la urgente necesidad de reducir al mínimo el trabajo en la organización o empresa, reconsidere sus posibilidades económicas y la especificidad del mercado” (Flores, 2019, p. 66).

c) Honduras - Código de Trabajo de Honduras (1959) Artículo 100 -. Suspensión del vínculo laboral; 3° “La sobreproducción de la sobreproducción, visualizar sus posibilidades económicas y la demanda del mercado de una determinada empresa. 4° No es factible operar la empresa dentro de un margen de beneficio mínimo razonable; 5 ° Si el empleador confirma plenamente, hay escasez de fondos y no se puede realizar la adquisición normal de personal” (García, 2018, p. 34).

d) México - Ley Federal de Trabajo de México (1970) Artículo 427. Elementos para fundamentar la suspensión del contrato. “El carácter inaccesible, temporal, obvio y evidente de la explotación; V. Si el empleador lo confirma plenamente, los recursos son escasos y es imposible obtener recursos para el seguimiento normal de los empleados; (..) II. Entendidos los artículos III a V, el presidente deberá obtener la autorización del Comité de Arbitraje y Mediación de acuerdo con las disposiciones sobre temas colectivos de carácter económico antes de la suspensión” (Garrido, 2020, p. 44).

e) Panamá - Código de Trabajo de Panamá (1971) Suspensión del contrato laboral: 9). “La capacidad económica de la empresa para continuar las operaciones no pertenece al empleador y tiene una duración mínima de una semana. En este caso, la suspensión entrará en vigor a partir de la fecha de autorización por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, una vez confirmada mejorará la situación de la empresa y permitirá reanudar sus operaciones con normalidad” (Flores, 2020, p. 45).

f) Paraguay - Código de Trabajo de Paraguay (1993) Artículo 71 Las consecuencias de la disolución de un contrato laboral son: “c) En consecuencia, el empleador cree que carece de medios de pago y no puede obtener los medios para reanudar el trabajo normalmente; Artículo 72 La suspensión total o parcial

del contrato de trabajo provocará una incidencia desde el día en que se produzca. El representante o patrono deberá notificar al personal o agencia administrativa o su representante lo antes posible la información sobre la suspensión y sus consecuencias” (Gómez, 2020, p. 45).

Asimismo, “se ha determinado que, por razones económicas, esta clasificación de paros laborales debe ser aprobada previamente por las autoridades administrativas laborales de acuerdo con los requisitos de cada legislación, multas administrativas aplicadas sin la correspondiente autorización” (Fonseca, 2020, p. 50).

Asimismo, en la mayoría de normativas laborales se ha comprobado que existen motivos para la suspensión de los contratos de trabajo por "sobreproducción", “mostrando así diversos motivos de suspensión para proteger los trabajos de mantenimiento. Los motivos de continuidad empresarial y laboral pueden considerarse imputables a el empleador, flexibilizando así los casos de suspensión existentes” (Pinedo, 2020, p. 188).

Para la aplicación de una paralización total, se deben agotar previamente ciertos objetivos presuntos, adecuados a la naturaleza de la actividad o al nivel de impacto económico de la empresa solicitante. Es así que, “la empresa para sustentar la imposibilidad de aplicar trabajo remoto, debió de agotar los siguientes supuestos: requerir la presencia del trabajador de forma indispensable, la utilización de herramientas o maquinarias solo pueden operar en el centro de labores y otras actividades inherentes a las características del servicio contratado” (Fuentes, 2020, p. 145).

Asimismo, para sustentar la imposibilidad de reclamar tiempo libre remunerado por compensación irrazonable de horas trabajadas, deberá sustentarse bajo los siguientes supuestos: “que los distintos turnos que cubre la actividad, que la extensión del horario puede poner en riesgo la seguridad y salud del trabajador, que el horario de atención está sujeta al cumplimiento de las leyes o disposiciones, y otras situaciones que escapen del control de las partes” (Flores, 2020, p. 66).

Por otro lado, una solicitud de cierre total puede estar respaldada por el nivel de impacto económico en la empresa, teniendo en cuenta los siguientes factores: se permiten actividades bajo el estado de emergencia, no se permite realizar

actividades en su totalidad o en parte durante el estado de emergencia, y el empleador está operando por menos de un año.

Una vez agotadas las opciones, la normativa establece que el patrón dará traslado a la AAT mediante declaración jurada sustentando la causal de solicitud de paralización total, la cual será valorada dentro de los 30 días hábiles, luego de lo cual la AAT estará dentro de los 7 días hábiles a partir de la fecha de la evaluación. Emitir resolución indicando si se aprueba una solicitud para beneficiarse de una parada total.

“En el supuesto de que la AAT no emita la resolución de aprobación o no, para acogerse a la suspensión perfecta de labores, la norma permite la aplicación del silencio administrativo positivo, deviniendo en la aprobación automática de la solicitud” (Prado, 2019, p. 66).

Además, la norma establece que aplica el cierre total dentro de los 30 días naturales siguientes a la finalización de la emergencia sanitaria impuesta por el Covid-19. 10 Uno de los aspectos importantes de la correcta aplicación del paro perfecto es la comprobación de las razones sustentadas por el empleador, tal como lo establece el artículo 6 del Convenio, relativo a la inspección del trabajo. “[...] los establecimientos se deberán inspeccionar con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.”

Así también, Pernia (2016) indicaba que “la función de la Administración de Trabajo es inspeccionar los centros laborales, vigilando el cumplimiento de las normas establecidas en relación a las condiciones de trabajo y a la protección de las actividades laborales desplegadas por los trabajadores” (p. 98).

En ese mismo sentido, García (2016) indicó que “el propósito de la inspección laboral es vigilar la observancia de las normas laborales y el cumplimiento de los derechos de los trabajadores” (p. 22).

De este modo, el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2020) señaló que la SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) tiene como finalidad “imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas socio-laborales, en el ámbito de su competencia”.

Tal como se indicó en la revista Actualidad Laboral (2020) “(...) la suspensión perfecta de labores se perfila como un analgésico eficaz para paliar esta difícil situación por la que atravesamos” (p. 84),

Así también, el MTPE desaprobó la solicitud realizada por la empresa Avianca Perú, “pues tal como indicó Olivares fueron numerosas las irregulares que cometió la empresa, como mala fe, información inoportuna y la aplicación de una suspensión perfecta ilegal, resultando necesario la protección de los derechos laborales” (La República, 2020, p. 44).

De este modo, “las consecuencias derivadas de la pandemia aún continúan afectando a diversos empleadores y trabajadores, por lo cual, es necesario priorizar la consulta y diálogo en las medidas que se adopten en diversos países” (Gamero y Pérez, 2020, p. 45).

2.2.6. Derecho constitucional al trabajo

Para Palomino (2016) “el derecho del trabajo es un conjunto de normas y de principios que regulan las relaciones jurídicas que nacen entre el trabajador y el empleador, buscando de esta manera, equiparar la condición del trabajador (parte débil)” (p. 35).

Así también, Landa (2013) indicó que “la necesidad del derecho del trabajo no solo radica en la importancia para la subsistencia del hombre, sino que además en la necesidad de que este pueda ejercer su ciudadanía plenamente. De esta manera, en un contexto de convivencia con la Covid-19, el estado peruano se vio en la necesidad de adoptar medidas con el objetivo de disminuir los efectos económicos causados por la pandemia” (p. 104).

Toyama (2015) indicó que “la suspensión perfecta se da cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar sus servicios laborales hacia el empleador y como consecuencia el empleador deja de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral” (p. 11).

Por el contrario, para Irrueta (2013) “la suspensión del contrato de trabajo se da cuando existe culpabilidad por parte del trabajador, rompiendo el vínculo laboral que existe entre las partes, lo cual no se alineó a nuestra concepción adoptada por la mayoría, toda vez que, la suspensión puede darse por causas atribuidas al empleador, trabajador u otro aspecto ajeno a las voluntades de las partes antes mencionadas” (p. 199).

En ese orden de ideas “el segundo párrafo del artículo 15 de la LPCL, indica que la Autoridad Administrativa de Trabajo tendrá un plazo de seis días para verificar los motivos que sustentan y motiven la aplicación de la medida, a fin de indicar si procede o no, en caso de negarse la procedencia de la suspensión perfecta de labores, la institución ordenará que se reanude de manera inmediata las actividades” (Flores, 2020, p. 46).

De esta manera, “los preceptos constitucionales tienen por finalidad la preservación del contrato de trabajo, buscando la materialización del principio de continuidad laboral” (Toyama, 2015, p.36). Al respecto del principio de continuidad laboral, Quiñonez y Rodríguez (2015) señalaron que “a dicho principio se le denomina estabilidad laboral, pues otorga carácter permanente a la relación laboral, y es que, ante la carencia de este principio los trabajadores vivirían con la incertidumbre de saber si continuarían o no ejerciendo sus labores dentro de las empresas” (p. 45).

Así también, Ramírez (2020) señaló que “el principio de permanencia tiene por finalidad, la presunción de que el vínculo laboral derivado del contrato de trabajo sea prolongado” (p. 91).

Además, Pérez, Alarcón y Durán (2016) afirman que “el Estado tiene la obligación de propiciar el acceso a un trabajo digno, incentivando la materialización del principio de continuidad laboral y de estabilidad laboral. No obstante” (p. 140), para Diez (2019) “el principio de continuidad se refiere a la conservación del contrato de trabajo, manteniendo la relación laboral” (p. 100).

En ese mismo sentido, Valdeiglesias (2018, p. 168) refiere que “el principio de continuidad se encuentra de manera implícita dentro del artículo 22 de la Constitución Política del Perú, al indicar que todos tienen derecho a un puesto laboral, así como a la estabilidad en dicho puesto de trabajo, salvo que medie causa justa en el despido del trabajador”.

2.3. Marco conceptual

- Suspensión perfecta de labores:

Es una pausa temporal en tus obligaciones como trabajador hacia la empresa para la que laboras. A su vez, permite a tu empleador suspender el pago de tu remuneración mensual, sin que el vínculo laboral se rompa.

- **Derechos del trabajador:**

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas y compensación por tiempo de servicios. También tienen derecho a las gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios que señala la ley o el convenio colectivo.

En tal sentido, el conjunto de derechos de los trabajadores se halla protegidos a nivel convencional, así como también a nivel constitucional.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

La aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho al trabajo al corroborarse la utilización de esta suspensión de forma indefinida, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020.

3.2. Hipótesis Específicas:

- La aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la continuidad laboral de los trabajadores al romper el vínculo laboral de un momento a otro, dejando a sus empleados sin trabajo, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020.
- La aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la subsistencia de los trabajadores al dejar sin sus respectivas remuneraciones que le permitan afrontar la grave crisis sanitaria, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020.

3.3. Variables

- Variable independiente:

Suspensión perfecta de labores.

- Variable dependiente:

Derecho al trabajo.

3.4. Operacionalización de las Variables

TIPO DE VARIABLE	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Variable cualitativa.	Suspensión perfecta de labores.	<p>“La suspensión perfecta de labores implica “el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores”.” (Salinas, 2013, p. 55).</p> <p>Ahora bien, la suspensión perfecta de labores, se ha desarrollado en las diferentes legislaciones del mundo, considerando para ello, aspectos vinculados a la falta de contraprestación entre el empleador y el trabajador.</p>	<p>-Suspensión provisional de la prestación laboral.</p> <p>-Suspensión provisional de la remuneración.</p>	<p>-Exoneración de prestar servicios.</p> <p>-Cese temporal sin que desaparezca el vínculo laboral.</p> <p>-Ausencia de contraprestación.</p> <p>-Se mantiene el vínculo contractual.</p>	Cuestionario.
Variable cualitativa.	Derecho al trabajo.	<p>“Los derechos del trabajador o derechos laborales son un conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes</p>	<p>-Derecho a la continuidad laboral.</p> <p>-Derecho a la subsistencia del</p>	<p>-Estabilidad laboral.</p> <p>-Contrato con vocación de</p>	Cuestionario..

		<p>del estado peruano. 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. Desde la perspectiva institucional, el derecho al trabajo impone al Estado el deber de generar políticas, planes y programas que en la mayor medida posible logren el pleno empleo en el país” (Barrantes, 2019, p. 49).</p>	<p>trabajador.</p>	<p>permanencia. -Vulneración indirecta del derecho a la salud. -Vulneración indirecta del derecho a la pensión de jubilación.</p>	
--	--	---	--------------------	---	--

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

Como método general de investigación se empleó el método de análisis-síntesis, por el cual se pretende estudiar de lo general a lo particular, y de lo particular a lo general, las diferentes corrientes doctrinarias que sobre el tema se han planteado.

Como método específico de investigación se utilizó el método hipotético-deductivo, que para (Vara, 2019) consiste en “el procedimiento que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis” (p. 174).

De esta manera, este método se empleó para poder analizar cuáles son las causas y consecuencias del fenómeno de estudio planteado, tomando en cuenta que es importante determinar si efectivamente existe una relación causal entre la suspensión perfecta de labores y los derechos de los trabajadores.

4.2. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicado, por el cual la investigación se desarrolló empleando el instrumento de investigación denominado cuestionario, el mismo que se aplicará a la muestra seleccionada.

En tal sentido, la investigación se desarrolló considerando para ello, el trabajo de campo que se realizará, a efectos de poder los diferentes resultados de la investigación, fundamentales para el planteamiento de los mismos.

4.3. Nivel de investigación

La investigación será de carácter explicativo, que según (Sánchez, 2015), consiste “en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables” (p. 193).

De tal manera, que la investigación se vincule con los resultados más relevantes, producto del análisis que se desarrolló a partir de los resultados que se obtendrán, considerando para ello, cuáles serán las causas y consecuencias que genera el hecho de la regulación de la suspensión perfecta de labores.

4.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se empleó en la presente tesis es de carácter transversal. Para (Bernal, 2010), se define como “un tipo de investigación observacional que analiza datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población muestra o subconjunto predefinido” (p. 145).

En tal sentido, la investigación se desarrolló considerando para ello el carácter transversal, por el cual el estudio se realizó en un determinado tiempo o período de estudio, por el cual se analizó cuáles las consecuencias jurídicas de la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

La población se encuentra constituida por 124 trabajadores que ingresaron a suspensión perfecta de labores en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo.

4.5.2. Muestra

La muestra se encuentra constituida 94 trabajadores que ingresaron a suspensión perfecta de labores en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, según se ha calculado de acuerdo a la siguiente fórmula muestral:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{S^2 (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

n	=	Tamaño de la muestra.
N	=	Población
z	=	Nivel de confianza
p	=	Probabilidad a favor (0.50)
q	=	Probabilidad en contra (0.50)
s	=	Error de estimación.
&	=	95 %
z	=	1.96
p	=	0.5
q	=	0.5
s	=	0.01

REEMPLAZANDO:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (124)}{(0.050)^2 (124-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 94$$

El tipo de muestreo que estadísticamente se empleó para la presente tesis es el de carácter probabilístico, la razón estriba en que cualquier elemento de la población puede ser considerado parte de la muestra.

En tal sentido, se demuestra dicho proceso muestral a partir de la fórmula muestral aplicada en líneas anteriores.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas de investigación que en la presente investigación se abordaron la encuesta y el análisis documental.

De acuerdo a (Bernal, 2010), esta técnica se caracteriza “por utilizar una serie de procedimientos estandarizados, a partir de cuya aplicación se recogen, procesan y analizan un conjunto de datos de una muestra estimada como representativa de una población o universo mayor” (p. 77).

En tanto, el análisis documental es definido como “un conjunto de operaciones intelectuales, que buscan describir y representar los documentos de forma unificada sistemática para facilitar su recuperación” (, p. 53).

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de investigación que se utilizó es el cuestionario, que para (Bernal, 2010) consiste “en la operación que consiste en seleccionar las ideas informativamente relevantes de un documento a fin de expresar su contenido sin ambigüedades para recuperar la información en él contenida” (p. 15).

En tal sentido, el cuestionario es un instrumento importante, que se consideró para realizar el trabajo de campo, a efectos de determinar si efectivamente existe una afectación a los derechos de los trabajadores, por lo cual ha sido fundamental establecer qué opiniones se recogen a partir de la aplicación de este instrumento de investigación.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para la representación de conjunto de datos obtenidos producto de la aplicación del instrumento de investigación, se ha empleado el software SPSS, V. 25, a fin de haber procesado y graficado posteriormente la data obtenida, desarrollando para ello tablas de frecuencias y gráfico de tortas.

En tal sentido, es fundamental tomar en cuenta, que, para el desarrollo de la tesis, se realizará considerando aspectos fundamentales derivados del trabajo estadístico que se realizará, a fin de poder cotejar y expresar los diferentes aspectos vinculados al cuestionario, a fin de poder expresarlo gráficamente en barras y tablas, así como también tomando en cuenta el chi cuadrado, como elemento estadístico, que ha sido empleado para la prueba estadística.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Para Valderrama (2020) los aspectos éticos de una investigación vienen a ser la “forma correcta de obtener la información, el trato adecuado de los sujetos a investigar, la confidencialidad, entre otros. Cualquier investigación que no respete aspectos éticos no podría ser considerada como una investigación pertinente” (p. 18).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Se exponen los resultados arribados a través de la aplicación del cuestionario:

– **ITEM N° 01**

Tabla 1 ¿Ha existido una adecuación normativa a los requisitos exigidos por el Ministerio de Trabajo para que la empresa en donde labora se sujete a la suspensión perfecta?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	%
Válido	No	69	73,4	73,4	73,4
	Si	25	26,6	26,6	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

¿Ha existido una adecuación normativa a los requisitos exigidos por el Ministerio de Trabajo para que la empresa en donde labora se sujete a la suspensión perfecta?

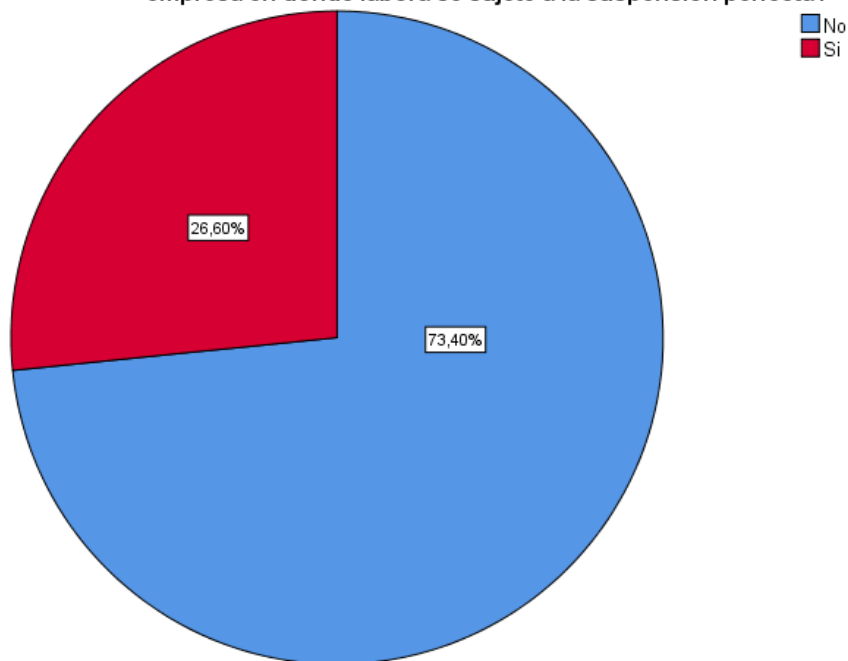


Gráfico 1

Interpretación: De lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 94 trabajadores de la empresa Edpyme Raíz, respecto si ha existido una educación normativa a los requisitos exigidos por el Ministerio de Trabajo para que la empresa en donde labora se sujete a la suspensión perfecta, el 73,40% menciona que no, el 26,60% menciona que sí.

– **ITEM N° 02**

Tabla 2 ¿La suspensión provisional de la remuneración ha sido un elemento observado de forma objetiva y considerando sus presupuestos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	No	66	70,2	70,2	70,2
	Sí	28	29,8	29,8	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

¿La suspensión provisional de la remuneración ha sido un elemento observado de forma objetiva y considerando sus presupuestos?

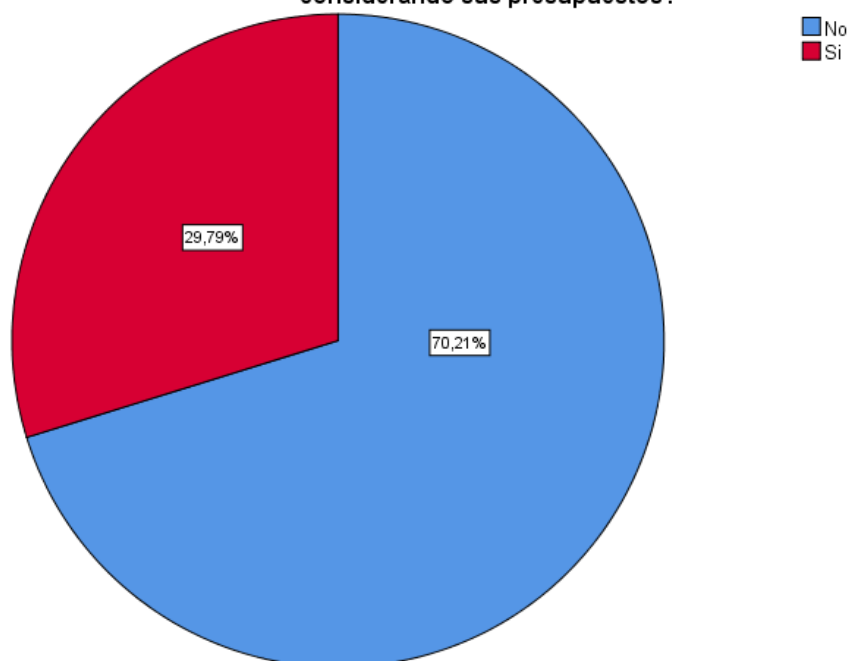


Gráfico 2

Interpretación: De lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 94 trabajadores de la empresa Edpyme Raíz, respecto si la suspensión provisional de la remuneración ha sido un elemento observado de forma objetiva y considerando sus presupuestos, el 70,21% menciona que no, el 29,79% menciona que sí.

– **ITEM N° 03**

Tabla 3 ¿Ha ingresado a suspensión perfecta de labores por razones objetivas y por causales específicas?

Válido		Frecuencia	%	Porcentaje	
				válido	% acumulado
	No	71	75,5	75,5	75,5
	Sí	23	24,5	24,5	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

¿Ha ingresado a suspensión perfecta de labores por razones objetivas y por causales específicas?

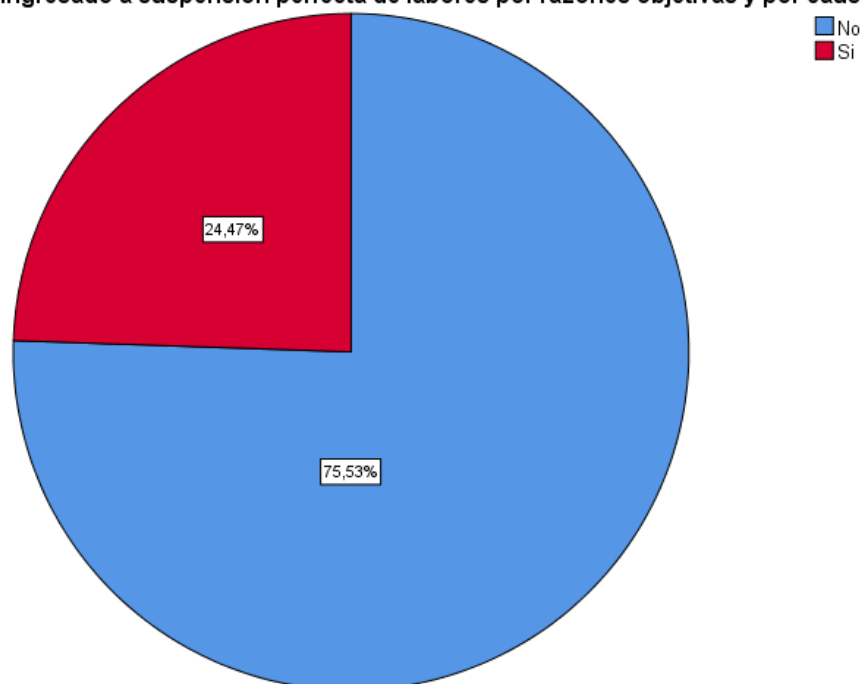


Gráfico 3

Interpretación: De lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 94 trabajadores de la empresa Edpyme Raíz, respecto si ha ingresado a suspensión perfecta de labores por razones objetivas y por causales específicas, el 75,53% menciona que no, el 24,47% menciona que sí.

– **ITEM N° 04**

Tabla 4 ¿En la empresa en donde labora, se aplicó el cese temporal sin que desaparezca el vínculo laboral?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	No	26	27,7	27,7	27,7
	Si	68	72,3	72,3	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

¿En la empresa en donde labora, se aplicó el cese temporal sin que desaparezca el vínculo laboral?

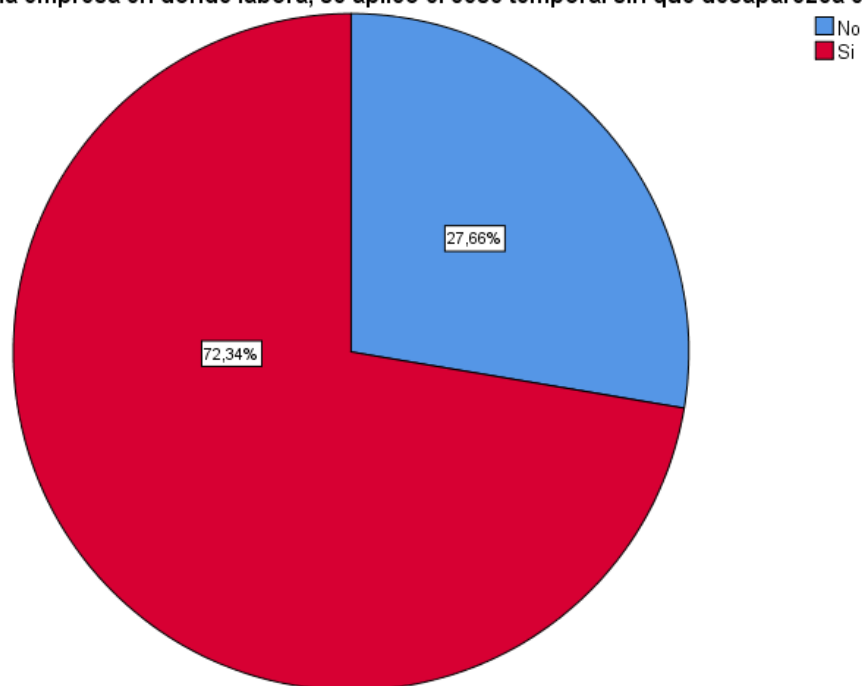


Gráfico 4

Interpretación: De lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 94 trabajadores de la la empresa Edpyme Raíz, respecto si en la empresa en donde labora, se aplicó el cese temporal sin que desaparezca el vínculo laboral, el 27,66% menciona que no, el 72,34% menciona que sí.

– **ITEM N° 05**

Tabla 5 ¿Se han empleado criterios adecuados para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores en la empresa en donde labora?

Válido		Frecuencia	%	Porcentaje	
				válido	% acumulado
	No	70	74,5	74,5	74,5
	Si	24	25,5	25,5	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

¿Se han empleado criterios adecuados para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores en la empresa en donde labora?

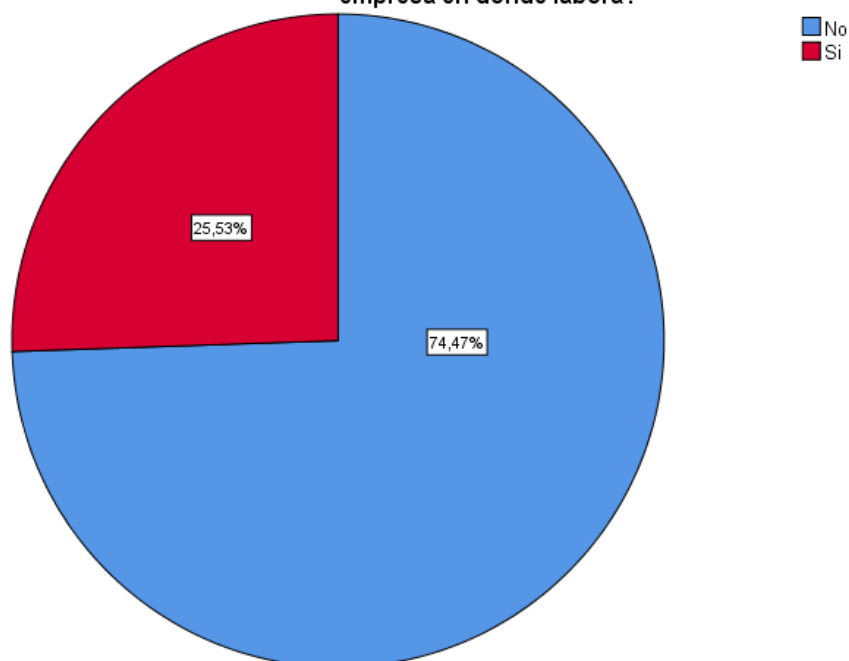


Gráfico 5

Interpretación: De lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 94 trabajadores de la empresa Edpyme Raíz, respecto si se han empleado criterios adecuados para para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores en la empresa en donde labora, el 74,47% menciona que no, el 25,53% menciona que sí.

– **ITEM N° 06**

Tabla 6 ¿Considera que el vínculo contractual que tiene con la empresa en donde labora se ha afectado a raíz de la aplicación de la suspensión perfecta de labores?

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	No	14	14,9	14,9	14,9
	Si	80	85,1	85,1	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

¿Considera que el vínculo contractual que tiene con la empresa en donde labora se ha afectado a raíz de la aplicación de la suspensión perfecta de labores?

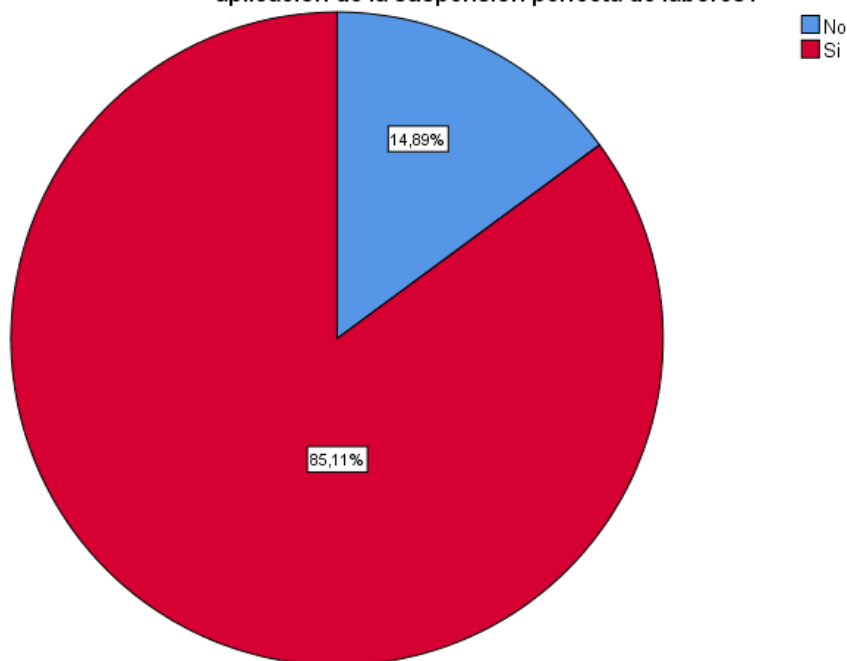


Gráfico 6

Interpretación: De lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 94 trabajadores de la empresa Edpyme Raíz, respecto si considera que el vínculo contractual que tiene con la empresa en donde labora se ha afectado a raíz de la aplicación de la suspensión perfecta de labores, el 14,89% menciona que no, el 85,11% menciona que sí.

– **ITEM N° 07**

Tabla 7 ¿Estima importante que el derecho de los trabajadores sea respetado mediante reclamos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo?

Válido		Frecuencia	%	Porcentaje	
				válido	% acumulado
	No	6	6,4	6,4	6,4
	Si	88	93,6	93,6	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

¿Estima importante que el derecho de los trabajadores sea respetado mediante reclamos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo?

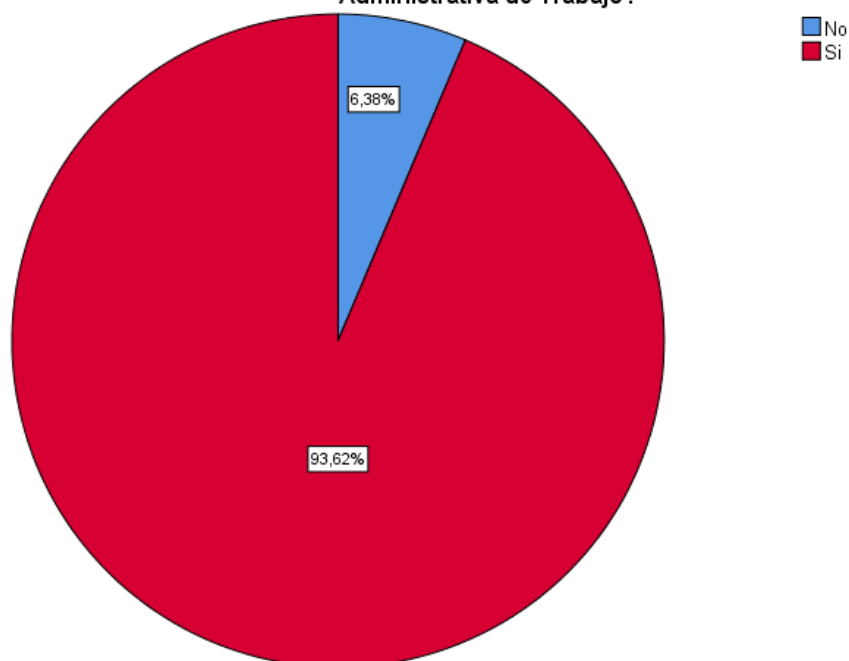


Gráfico 7

Interpretación: De lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 94 trabajadores de la empresa Edpyme Raíz, respecto si estima importante que el derecho de los trabajadores sea respetado mediante reclamos ante la autoridad administrativa de trabajo, el 6,38% menciona que no, el 93,62% menciona que sí.

– **ITEM N° 08**

Tabla 8 ¿El derecho a la continuidad laboral es un derecho difundido y aplicado en la empresa en donde labora?

	Frecuencia	%	Porcentaje válido	% acumulado
Válido No	83	88,3	88,3	88,3
Si	11	11,7	11,7	100,0
Total	94	100,0	100,0	

¿El derecho a la continuidad laboral es un derecho difundido y aplicado en la empresa en donde labora?

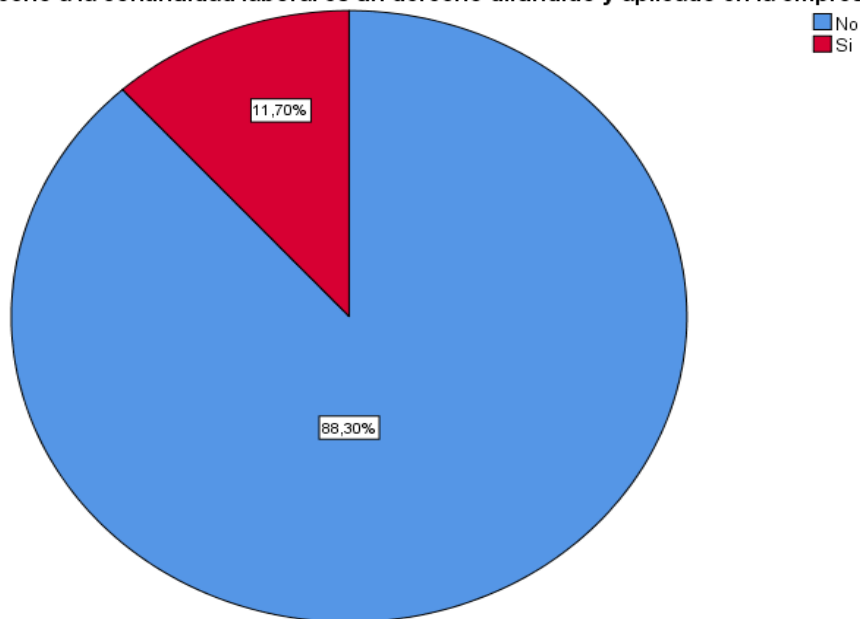


Gráfico 8

Interpretación: De lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 94 trabajadores de la Empresa Edpyme raíz, respecto si el derecho a la continuidad laboral es un derecho difundido y aplicado en la empresa en donde labora, el 88,30% menciona que no, el 88,30% menciona que no, el 11,70% menciona que sí.

– **ITEM N° 09**

Tabla 9 ¿Considera adecuada la labor de fiscalización realizada por la SUNAFIL para detectar aquellos casos en donde se ha vulnerado los derechos laborales de los trabajadores?

Válido		Frecuencia	%	Porcentaje	
				válido	% acumulado
	No	32	34,0	34,0	34,0
	Sí	62	66,0	66,0	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

¿Considera adecuada la labor de fiscalización realizada por la SUNAFIL para detectar aquellos casos en donde se ha vulnerado los derechos laborales de los trabajadores?

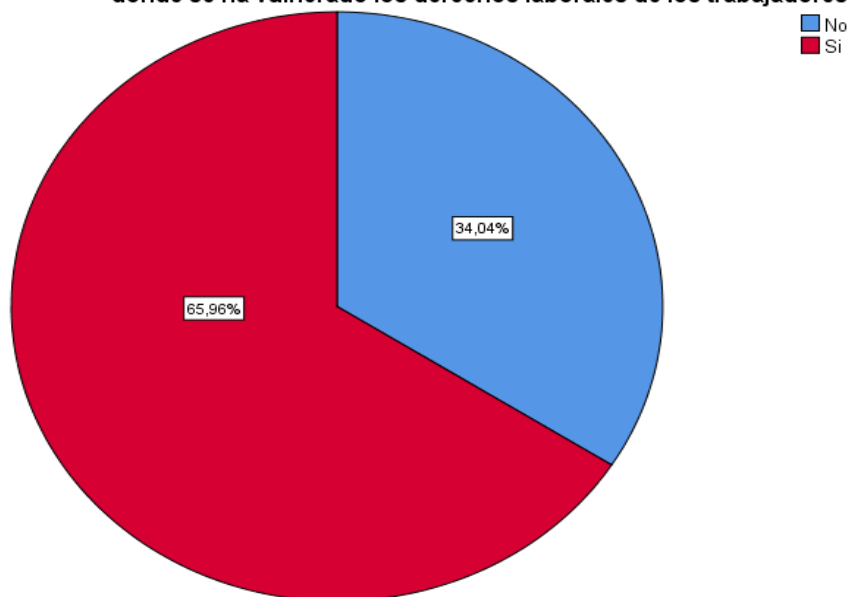


Gráfico 9

Interpretación: De lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 94 trabajadores de la empresa Edpyme Raíz, respecto si considera adecuada la labor de fiscalización realizada por la SUNAFIL para detectar aquellos casos en donde se ha vulnerado los derechos laborales de los trabajadores, el 34,04% menciona que no, el 65,96% menciona que sí.

– **ITEM N° 10**

Tabla 10 ¿En la empresa en donde labora, existe una vulneración indirecta del derecho a la pensión de jubilación al aplicarse la suspensión perfecta de labores?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	No	24	25,5	25,5	25,5
	Sí	70	74,5	74,5	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

¿En la empresa en donde labora, existe una vulneración indirecta del derecho a la pensión de jubilación al aplicarse la suspensión perfecta de labores?

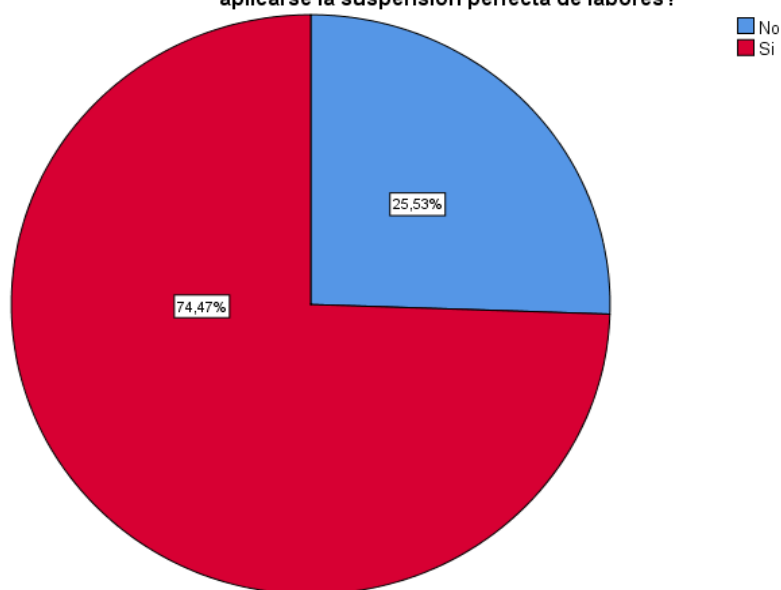


Gráfico 10

Interpretación: De lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación realizada a 94 trabajadores de la empresa Edpyme Raíz, respecto si en la empresa en donde labora, existe una vulneración indirecta del derecho a la pensión de jubilación al aplicarse la suspensión perfecta de labores, 74,47% menciona que sí.

5.2. Contrastación de Hipótesis

5.2.1. Contrastación de la Hipótesis General

Para efectos de la contrastación de la hipótesis general, la misma maneja dos variantes, una alterna y una nula, como se expone a continuación:

- **Ha:** *La aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho al trabajo al corroborarse la utilización de esta suspensión de forma indefinida, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020.*
- **Ho:** *La aplicación de la suspensión perfecta de labores no afecta el derecho al trabajo al corroborarse la utilización de esta suspensión de forma indefinida, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020.*

Realizándose la prueba de Chi cuadrado de Pearson, mediante el programa de tabulación e análisis estadístico SPSS, en su versión 22, se han obtenido los siguientes datos:

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	25,000 ^a	1	,000
Corrección de continuidad	19,141	1	,000
Razón de verosimilitud	25,020	1	,000
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	24,000	1	,000
N de casos válidos	25		

Tabla N° 04: Prueba de chi-cuadrado de Pearson para la Hipótesis General

Del mismo modo, al observarse el nivel de distribución en la prueba de Chi cuadrado de Pearson, se observa que $25,000 > 3.84$, donde si es posible llegar a afirmar que existe una correlación entre las variables sujetas a estudio, como es que se muestra en el cuadro siguiente:

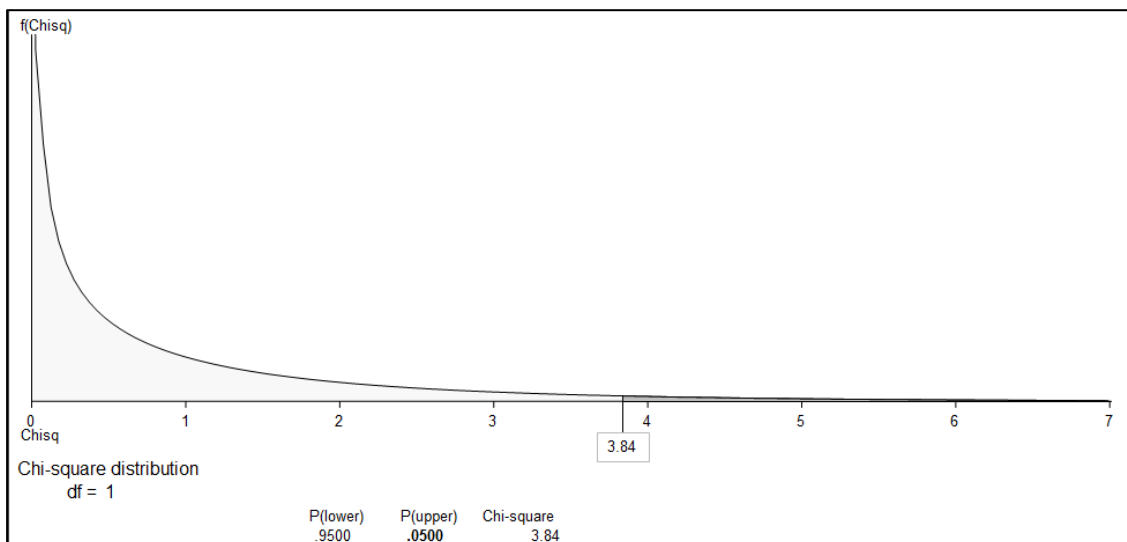


Gráfico N° 04: Distribución de la prueba de Chi cuadrado para la hipótesis general

Refiriendo a los datos obtenidos, y sabiendo que el valor de significancia de $0.05 > 0,000$, es posible afirmar que existe una relación entre la suspensión

perfecta de labores y el derecho al trabajo, pudiendo entonces aceptarse la hipótesis **Ha**, donde la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho al trabajo al corroborarse la utilización de esta suspensión de forma indefinida, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020.

5.2.2. Contrastación de la primera hipótesis específica

Para efectos de la contrastación de la primera hipótesis específica, la misma maneja dos variantes, una alterna y una nula, como se expone a continuación:

- **Ha:** *La aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la continuidad laboral de los trabajadores al romper el vínculo laboral de un momento a otro, dejando a sus empleados sin trabajo, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020.*
- **Ho:** *La aplicación de la suspensión perfecta de labores no afecta el derecho a la continuidad laboral de los trabajadores al romper el vínculo laboral de un momento a otro, dejando a sus empleados sin trabajo, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020.*

Realizándose la prueba de Chi cuadrado de Pearson, mediante el programa de tabulación e análisis estadístico SPSS, en su versión 22, se han obtenido los siguientes datos:

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	25,000 ^a	1	,000
Corrección de continuidad ^b	19,141	1	,000
Razón de verosimilitud	25,020	1	,000
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	24,000	1	,000
N de casos válidos	25		

Tabla N° 05: Pruebas de chi-cuadrado para la Hipótesis Especifica 1

Del mismo modo, al observarse el nivel de distribución en la prueba de Chi cuadrado de Pearson, se observa que $25,000 > 3.84$, donde si es posible llegar a afirmar que existe una correlación entre las variables sujetas a estudio, como es que se muestra en el cuadro siguiente:

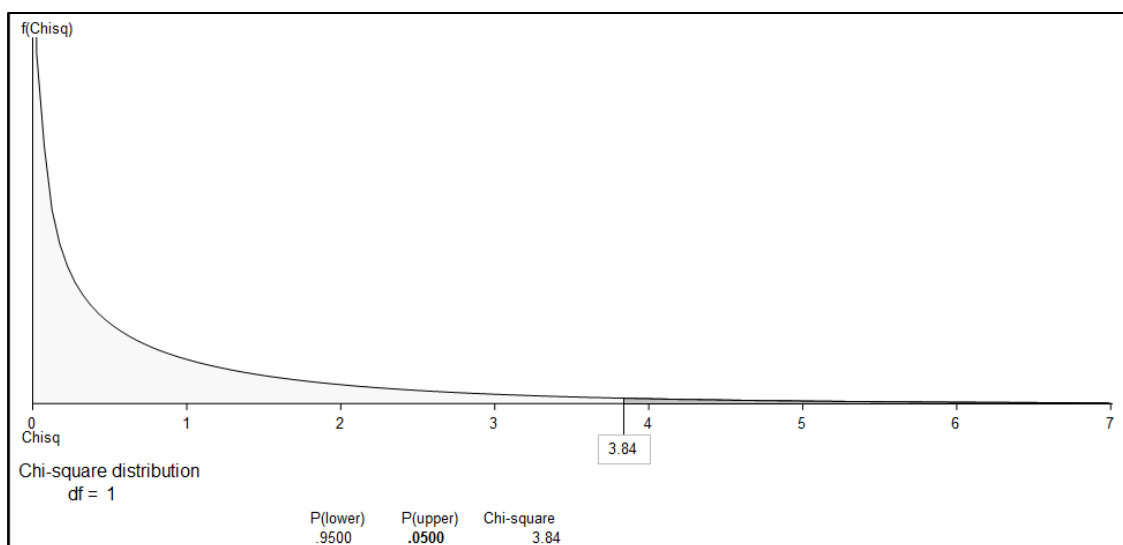


Gráfico N° 05: Distribución de la prueba de Chi cuadrado para la hipótesis específica 1

De los datos obtenidos, y sabiendo que el valor de significancia de $0.05 > 0,000$, es posible afirmar que existe una relación entre la suspensión perfecta de labores y el derecho a la continuidad laboral de los trabajadores, afirmándose de este modo la hipótesis H_a , donde la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la continuidad laboral de los trabajadores al romper el vínculo laboral de un momento a otro, dejando a sus empleados sin trabajo, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020.

5.2.3. Contrastación de la segunda hipótesis específica

Para efectos de la contrastación de la primera hipótesis específica, la misma maneja dos variantes, una alterna y una nula, como se expone a continuación

- ***Ha:*** La aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la subsistencia de los trabajadores al dejar sin sus respectivas remuneraciones que le permitan afrontar la grave crisis sanitaria, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020.
- ***Ho:*** La aplicación de la suspensión perfecta de labores no afecta el derecho a la subsistencia de los trabajadores al dejar sin sus respectivas remuneraciones que le permitan afrontar la grave crisis sanitaria, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020.

Realizándose la prueba de Chi cuadrado de Pearson, mediante el programa de tabulación e análisis estadístico SPSS, en su versión 22, se han obtenido los siguientes datos:

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	25,000 ^a	1	,000
Corrección de continuidad ^b	19,141	1	,000
Razón de verosimilitud	25,020	1	,000
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	24,000	1	,000
N de casos válidos	25		

Tabla N° 06: Pruebas de chi-cuadrado para la Hipótesis Especifica 2

Del mismo modo, al observarse el nivel de distribución en la prueba de Chi cuadrado de Pearson, se observa que $25,000 > 3.84$, donde si es posible llegar a afirmar que existe una correlación entre las variables sujetas a estudio, como es que se muestra en el cuadro siguiente:

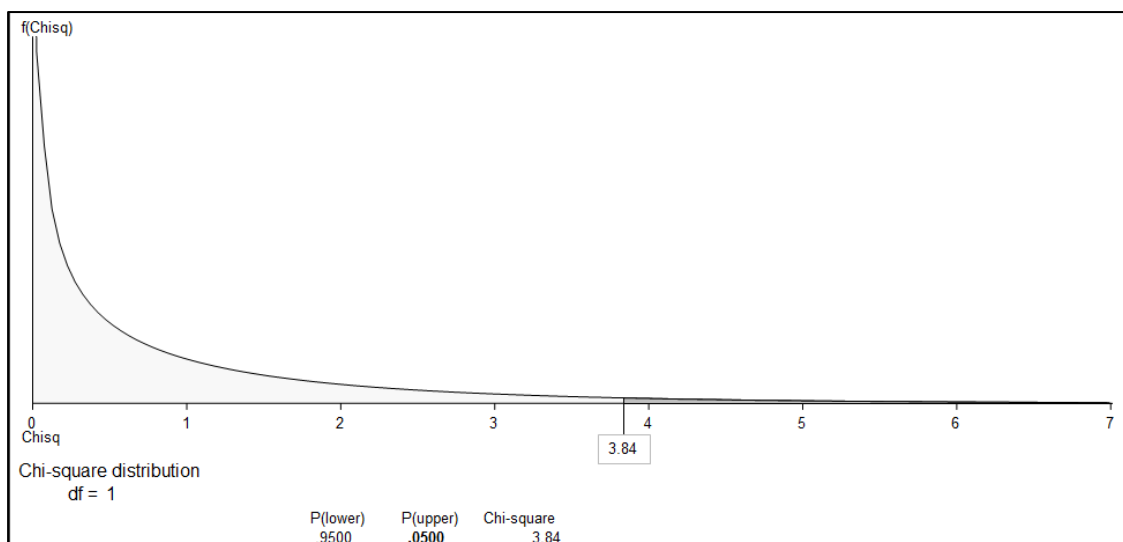


Gráfico N° 06: Distribución de la prueba de Chi cuadrado para la hipótesis específica 2

De los datos obtenidos, y sabiendo que el valor de significancia de $0.05 > 0,000$, es posible afirmar que existe una relación entre la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la subsistencia de los trabajadores, afirmándose entonces la hipótesis H_a , donde la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la subsistencia de los trabajadores al dejar sin sus respectivas remuneraciones que le permitan afrontar la grave crisis sanitaria, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020.

5.3. Discusión de resultados

De acuerdo con las normas que rigen la convivencia y el bienestar de las organizaciones empresariales y sus empleados, estas normas rigen su interpretación y cumplimiento de acuerdo con el contexto y las circunstancias que conduzcan a una adecuada relación entre patrones y trabajadores. En principio, en el frente laboral, la Carta Magna fortaleció la protección de las entidades más vulnerables, en este caso el trabajador en situación de inminente desigualdad con su patrón, garantizando su derecho al trabajo digno y remunerado y manteniendo sus posibilidades en el tiempo, en función de su desempeño y de las posibilidades contractuales de los establecimientos comerciales a los que presta servicios.

Específicamente, nuestra Carta Magna acoge estos ideales de conservación para quienes trabajan en el artículo 22, estableciendo que el desempeño individual del trabajo es a la vez un deber y un derecho, esta garantía constitucional sustenta la estabilidad de

nuestra sociedad y procura la posibilidad de realización personal de cada miembro de la sociedad.

El artículo 27 prevé una protección especial para los trabajadores contra el despido arbitrario e injustificado. Es evidente que nuestra reforma al orden jurídico supremo de la relación contractual entre trabajador y empleador es para preservar su relación a través del principio de continuidad del trabajo.

Lora (2016) enfatiza el principio de continuidad del trabajo, señalando que este se deriva del deseo tanto de los empleadores como de los trabajadores de permanecer conectados durante tiempos inciertos. Este principio es un claro ejemplo de la evolución de las normas laborales en el mundo, cuya motivación y propósito es promover la estabilidad laboral, luego de la necesidad de explicar la interrupción de esta estabilidad, el término utilizado se denomina suspensión, no despido.

Zavala (2009) afirma que la suspensión total del trabajo está bien sustentada en la Carta Magna y que viola la interrupción del principio de continuidad laboral. Como señalan los autores, las garantías constitucionales permiten perturbar la estabilidad laboral sin comprometer las relaciones laborales. Formalmente, las organizaciones privadas rigen la ejecución de SPL en los arts. El artículo 11 de la LPCL, se entiende que aun cuando el trabajador deje de prestar servicios laborales a la entidad empresarial, la relación se perderá temporalmente.

El artículo 12 de la LPCL, sin perjuicio de las garantías constitucionales de los trabajadores, establece las bases para su aplicación, pero existen bases importantes para su aplicación, las cuales deben contemplar la nomenclatura de los períodos perfectos e imperfectos, el primero de los cuales es la separación temporal del trabajo. trabajar cuando los trabajadores están obligados a prestar servicios para las instituciones públicas y dejar de pagar la remuneración al mismo tiempo, ahora se refiere al término imperfecto de que los trabajadores dejan de prestar servicios a las instituciones públicas, pero pagan la remuneración laboral por sí mismos.

Esta idea se basa en Toyama (2015), quien argumenta que los paros laborales están dictados por las normas laborales, los convenios colectivos o individuales y las costumbres. Cabe señalar que los eventos imprevisibles son esenciales en la correcta ejecución de la SPL, ya sea por caso fortuito o fuerza mayor, estos se encuentran en el artículo 15 de la LPCL.

Sin embargo, mediante Resolución Dirección General N° 10-2012/MTPE/2014, el uso y ejecución de SPL se define a través de estas cláusulas, en primer lugar, el estándar debe estar técnicamente respaldado para que ciertos servicios o áreas de las entidades comerciales continúen siendo utilizados incluso en la implementación de la SPL también se hará cumplir, en segundo lugar, es importante tener claro la forma en que se seleccionan los trabajadores que no serán suspendidos, y en tercer lugar, los establecimientos comerciales deben otorgar los beneficios necesarios antes de hacer cumplir la SPL, los cuales están enmarcados en el art. . El día 12 de la LPCL, la AAT verificará finalmente que los trabajadores suspendidos hayan regresado a sus labores.

Como se establece en un acuerdo internacional, la remuneración solo puede suspenderse en circunstancias excepcionales, por lo que es necesario realizar controles adecuados. Además, Mejorada (2014) señala que el bienestar de los trabajadores es un derecho privilegiado fundamental, a diferencia de cualquier otro derecho, porque el bienestar es esencialmente alimentario.

De la encuesta realizada, Barrantes, Cubas, Herrera, Pariona y Sánchez (2020) señalaron que los cierres de aplicaciones reflejaban en su totalidad una protección insuficiente del debido proceso y los derechos de remuneración, ya que la suspensión de los procesos que sustentaban los cierres de aplicaciones no era reconocida por las empresas, activos administrativos. finalmente se solicitó silencio por vencimiento del plazo para dictar resolución aprobando o desaprobando la medida solicitada.

El silencio administrativo activo, por otro lado, resultó ser la medida más criticada, ya que muchas solicitudes no están sujetas a la inspección laboral, lo cual es fundamental porque, como señala García (2016), la inspección tiene como objetivo cumplir siempre con las normas laborales. Inspección Normativa y derechos de los trabajadores, especialmente en un entorno tan difícil provocado por la propagación del Covid-19.

De esta forma, la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020 ha generado algunos errores en cuanto a la definición del tiempo de aplicación de la medida, lo que coloca a los trabajadores en una posición precaria, ya que los procedimientos de inspección deben reflejar la situación real de acuerdo con Artículo 2 de la Ley N° 28806

2) De acuerdo a lo dispuesto en la Ley General de Inspección del Trabajo, los trabajadores.

Así, se ha podido evidenciar que existen ciertos autores citados en la presente tesis, quienes comparten la idea que se han lesionado determinados derechos fundamentales vinculados al derecho al trabajo, como producto de una inadecuada aplicación de la figura de la suspensión perfecta de labores.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho al trabajo al corroborarse la utilización de esta suspensión de forma indefinida, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020, se evidencia que dicha empresa ha 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.
2. Se ha establecido que la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la continuidad laboral de los trabajadores al romper el vínculo laboral de un momento a otro, dejando a sus empleados sin trabajo, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020. 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.
3. Se ha determinado que la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la subsistencia de los trabajadores al dejar sin sus respectivas remuneraciones que le permitan afrontar la grave crisis sanitaria, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a futuros investigadores analizar las consecuencias del COVID-19 aplicando una revisión total en el estado de emergencia, referente a vulneraciones de derechos relacionados con el derecho al trabajo, como el derecho a la salud, pensión y derecho a la vejez digna.

Es decir, se deben realizar investigaciones por las cuales se deben desarrollar adecuadamente las interpretaciones en relación al estado de emergencia y su vinculación con los derechos laborales, ya que en nuestro país existen una cantidad mínima de tesis y artículos científicos sobre el caso en mención.

2. El gobierno debe tomar medidas más pro-trabajadores e imponer condiciones más estrictas a las empresas para que puedan brindar de esta manera conveniencia económica a los trabajadores, tales como: recibos de pago, etc., pero priorizar la protección de los derechos laborales de los empleados.

A partir de una interpretación mucho más tuitiva de los derechos fundamentales de los trabajadores.

3. Se recomienda a la SUNAFIL aumentar el número de trabajadores, ya que a medida que se prolongue el estado de emergencia, se extenderá el tiempo de paro, lo que creará una carga procesal cuando los trabajadores se quejen, ya que muchos de ellos son despedidos injustificadamente.

De esta manera, se pone de relevancia que es fundamental que la SUNAFIL pueda tener una participación mucho más amplia para poder fiscalizar y supervisar adecuadamente cada empresa, aspecto que se ha visto problematizado de manera mucho más enfática en el período de covid-19, ya que la fiscalización se tenía que hacer forma virtual durante un tiempo, sumado al hecho que una gran parte de empresas optó por el trabajo remoto, lo cual ha terminado generando una limitación en este tipo de actividades de supervisión de la SUNAFIL.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cancho, L., & Vicente, V. (2020). ¿Qué tan perfecta y nueva es la suspensión perfecta?: La suspensión perfecta en el periodo de aislamiento social, a propósito de la dación del D.U. N° 038-2020 y el D.S. N° 011-2020-TR. Lima: Actualidad Laboral. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/que-tan-perfecta-y-nueva-es-la-suspension-perfecta-la-suspension-perfecta-en-el-periodo-de-aislamientosocial-a-proposito-de-la-dacion-del-d-u-no-038-2020-y-el-d-s-no-011-2020-tr/>
- Chira, F. (2013). Claves, caminos y soluciones para elaborar proyectos y tesis. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Congreso de la Unión. (1970). Ley Federal del Trabajo. Congreso de la Unión. Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf
- Gallegos, C., & Menacho, Y. (2018). Extensión de la suspensión del vínculo laboral a la prisión preventiva del trabajador motivada por la inasistencia justificada al centro de trabajo. Nuevo Chimbote - Perú: Universidad Nacional del Santa.
- Lora, G. (2016). La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico. Lima: Universidad de Lima. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/16385/16789>
- MITRADEL. (1971). Código del Trabajo. Panamá: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Obtenido de <https://www.mitradel.gob.pa/trabajadores/codigodetrabajo/>
- Molsalve, C. (2019). La regulación adecuada de las licencias laborales remuneradas y no remuneradas en el Perú. Lima: Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- OIT. (1959). Código del Trabajo de Honduras. Honduras: Organización Internacional de Trabajo. Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8A0B01FDABFCF-CB105257E1F006E1280/\\$FILE/Labour_code_honduras.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8A0B01FDABFCF-CB105257E1F006E1280/$FILE/Labour_code_honduras.pdf)
- OIT. (1972). Código de Trabajo de la República de El Salvador. El Salvador: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1742/Cod_Trab_ElSalv%5B1%5D.pdf
- Oliver, E. (2014). Investigación Científica. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Paredes, P. (2019). Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador. Trujillo: Universidad

Privada Antenor Orrego. Obtenido de
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4551/1/RE_DERE_PATRICIA.PAREDES_SUSPENSION.PERFECTA.PROCEDIMIENTO_DATOS.pdf

Pasco, M. (2010). Suspensión del contrato de trabajo. Lima: Perú: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Sánchez, F. (14 de abril de 2020). La suspensión perfecta de labores en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria. La Ley. Obtenido de <https://laley.pe/art/9557/la-suspension-perfecta-de-labores-en-el-marco-delestado-de-emergencia-nacional-y-sanitaria>

Toyama, J. (2015). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Lima: Gaceta Jurídica.

Vega, A. (21 de abril de 2020). Suspensión perfecta de labores durante la emergencia sanitaria por el coronavirus. LP - Pasión por el derecho. Obtenido de <https://lpderecho.pe/suspension-perfecta-labores-emergencia-sanitariacoronavirus/>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y LA AFECTACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO, EN LA EMPRESA EDPYME RAÍZ, HUANCAYO, 2020.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL:	OBJETIVO GENERAL:	HIPÓTESIS GENERAL:	VARIABLE INDEPENDIENTE			Método general: Método de análisis-síntesis. Método específico: Método hermenéutico jurídico. Métodos particulares: Método gramatical. Método histórico. Método sistemático. Método teleológico. Tipo de investigación: Investigación aplicada. Nivel de investigación: Nivel explicativo. Diseño de investigación: Diseño no experimental. Población:
¿De qué manera la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho al trabajo, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020?	Determinar de qué manera la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho al trabajo, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020.	La aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho al trabajo al corroborarse la utilización de esta suspensión de forma indefinida, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020.	Suspensión perfecta de labores.	-Suspensión provisional de la prestación laboral. -Suspensión provisional de la remuneración.	-Exoneración de prestar servicios. -Cese temporal sin que desaparezca el vínculo laboral. -Ausencia de contraprestación. -Se mantiene el vínculo contractual.	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	VARIABLE DEPENDIENTE			

<p>1. ¿Cómo la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la continuidad laboral de los trabajadores, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020?</p> <p>2. ¿Cómo la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la subsistencia de los trabajadores, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020?</p>	<p>1. Establecer cómo la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la continuidad laboral de los trabajadores, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020.</p> <p>2. Determinar cómo la aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la subsistencia de los trabajadores, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020.</p>	<p>1. La aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la continuidad laboral de los trabajadores al romper el vínculo laboral de un momento a otro, dejando a sus empleados sin trabajo, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020.</p> <p>2. La aplicación de la suspensión perfecta de labores afecta el derecho a la subsistencia de los trabajadores al dejar sin sus respectivas remuneraciones que le permitan afrontar la grave crisis sanitaria, en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo, 2020.</p>	<p>Derecho al trabajo</p>	<p>-Derecho a la continuidad laboral.</p> <p>-Derecho a la subsistencia del trabajador.</p>	<p>-Estabilidad laboral.</p> <p>-Contrato con vocación de permanencia.</p> <p>-Vulneración indirecta del derecho a la salud.</p> <p>-Vulneración indirecta del derecho a la pensión de jubilación.</p>	<p>124 trabajadores que ingresaron suspensión perfecta de labores en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo.</p> <p>Muestra: 94 trabajadores que ingresaron la suspensión perfecta de labores en la empresa Edpyme Raíz de la ciudad de Huancayo.</p> <p>Técnicas de investigación: Análisis documental.</p> <p>Instrumento de investigación: Cuestionario.</p>
--	--	--	---------------------------	---	--	---

--	--	--	--	--	--	--

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TIPO DE VARIABLE	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Variable cualitativa.	Suspensión perfecta de labores.	<p>“La suspensión perfecta de labores implica “el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores”.” (Salinas, 2013, p. 55).</p> <p>Ahora bien, la suspensión perfecta de labores, se ha desarrollado en las diferentes legislaciones del mundo, considerando para ello, aspectos vinculados a la falta de contraprestación entre el empleador y el trabajador.</p>	<p>-Suspensión provisional de la prestación laboral.</p> <p>-Suspensión provisional de la remuneración.</p>	<p>-Exoneración de prestar servicios.</p> <p>-Cese temporal sin que desaparezca el vínculo laboral.</p> <p>-Ausencia de contraprestación.</p> <p>-Se mantiene el vínculo contractual.</p>	Ficha de análisis documental.
Variable cualitativa.	Derecho al trabajo.	<p>“Los derechos del trabajador o derechos laborales son un conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes</p>	<p>-Derecho a la continuidad laboral.</p> <p>-Derecho a la subsistencia del</p>	<p>-Estabilidad laboral.</p> <p>-Contrato con vocación de</p>	Ficha de análisis documental.

		<p>del estado peruano. 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. Desde la perspectiva institucional, el derecho al trabajo impone al Estado el deber de generar políticas, planes y programas que en la mayor medida posible logren el pleno empleo en el país” (Barrantes, 2019, p. 49).</p>	trabajador.	<p>permanencia. -Vulneración indirecta del derecho a la salud. -Vulneración indirecta del derecho a la pensión de jubilación.</p>	
--	--	---	-------------	---	--



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS
CUESTIONARIO

INSTRUCCIÓN. Lea usted atentamente el presente cuestionario y responda a las siguientes preguntas, marcando con una X la que considere pertinente:

PREGUNTAS:

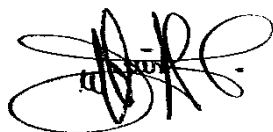
1. ¿Ha existido una adecuación normativa a los requisitos exigidos por el Ministerio de Trabajo para que la empresa en donde labora se sujete a la suspensión perfecta?
(SI) (NO)
2. ¿La suspensión provisional de la remuneración ha sido un elemento observado de forma objetiva y considerando sus presupuestos?
(SI) (NO)
3. ¿Ha ingresado a suspensión perfecta de labores por razones objetivas y por causales específicas?
(SI) (NO)
4. ¿En la empresa en donde labora, se aplicó el cese temporal sin que desaparezca el vínculo laboral?
(SI) (NO)
5. ¿Se han empleado criterios adecuados para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores en la empresa en donde labora?
(SI) (NO)
6. ¿Considera que el vínculo contractual que tiene con la empresa en donde labora se ha afectado a raíz de la aplicación de la suspensión perfecta de labores?
(SI) (NO)
7. ¿Estima importante que el derecho de los trabajadores sea respetado mediante reclamos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo?
(SI) (NO)
8. ¿El derecho a la continuidad laboral es un derecho difundido y aplicado en la empresa en donde labora?
(SI) (NO)

9. ¿Considera adecuada la labor de fiscalización realizada por la SUNAFIL para detectar aquellos casos en donde se ha vulnerado los derechos laborales de los trabajadores?
(SI) (NO)
10. ¿En la empresa en donde labora, existe una vulneración indirecta del derecho a la pensión de jubilación al aplicarse la suspensión perfecta de labores?
(SI) (NO)

COMPROMISO DE AUTORÍA

En la fecha, yo **Walter Quispe Huaraca**, identificado con DNI N°**42145287**, Domiciliado en **ASOC. PAMPA DEL ARCO MZ. G LT. 19 - Distrito de Ayacucho - Provincia de Huamanga - Departamento de Ayacucho**, estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, me **COMPROMETO** a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada “**APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y LA AFECTACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO, EN LA EMPRESA EDPYME RAÍZ, HUANCAYO, 2020.**”, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. Y declaro bajo juramento que mi trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 17 de octubre de 2022.



WALTER QUISPE HUARACA

DNI N° **42145287**

COMPROMISO DE AUTORÍA

En la fecha, yo **Rony Rojas Castillo**, identificado con DNI N° **42251597**, Domiciliado en **PUEBLO SAURAMA - Distrito de Saurama - Provincia de Vilcas Huamán - Departamento de Ayacucho**, estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, me **COMPROMETO** a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada **“APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y LA AFECTACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO, EN LA EMPRESA EDPYME RAÍZ, HUANCAYO, 2020.”**, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. Y declaro bajo juramento que mi trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 17 de octubre de 2022.



RONY ROJAS CASTILLO

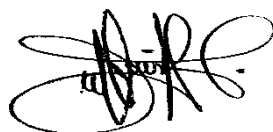
DNI N° 42251597

CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para el desarrollo de la presente Investigación se ha considerado los procedimientos adecuados, respetando los Principios de Ética y procedimientos según el reglamento de Grados y Títulos de la **FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**.

La información, los registros y datos que se tomaron para incluir en el trabajo de Investigación es Fidedigna. Por cuanto, a fin de no cometer fallas éticas, tales como el plagio, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del Proyecto, hasta la Sustentación de la Tesis.

Por consiguiente, me someto a las pruebas respectivas de validación del contenido de la presente Investigación.



WALTER QUISPE HUARACA

DNI N° 42145287

CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para el desarrollo de la presente Investigación se ha considerado los procedimientos adecuados, respetando los Principios de Ética y procedimientos según el reglamento de Grados y Títulos de la **FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**.

La información, los registros y datos que se tomaron para incluir en el trabajo de Investigación es Fidedigna. Por cuanto, a fin de no cometer fallas éticas, tales como el plagio, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del Proyecto, hasta la Sustentación de la Tesis.

Por consiguiente, me someto a las pruebas respectivas de validación del contenido de la presente Investigación.



RONY ROJAS CASTILLO

DNI N° 42251597