

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho



TESIS

**SUSPENSIÓN PERFECTA LABORAL Y VULNERACIÓN
DE DERECHOS LABORALES EN LA EMPRESA
MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. EN TIEMPOS DE
COVID-19 - 2021**

Para optar : El Título Profesional de Abogado

Autor : Bach. Mendoza Navarro Carmen Rosalia
Bach. Tauma Canchari Emerson Isidro
Manuel

Asesor : Mg. Solorzano Macetas Rosa Evelin

Línea de investigación : Desarrollo humano y derechos
institucional

Área de investigación : Ciencias sociales
institucional

Fecha de inicio : 04-01-2021 a 29-11-2022
y culminación

HUANCAYO - PERÚ

2023

HOJA DE JURADOS REVISORES

DR. POMA LAGOS LUIS ALBERTO

Decano de la Facultad de Derecho

MG. ARTEAGA FERNANDEZ ISAAC ARTURO

Docente Revisor Titular 1

MG. AGUILAR CUEVAS IVAN

Docente Revisor Titular 2

MG. CUNYAS ENRIQUEZ PEDRO SAUL

Docente Revisor Titular 3

ABG. CRISTOVAL DE LA CRUZ TIMOTEO

Docente Revisor Suplente

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado principalmente a Dios, por habernos permitido llegar hasta este momento de mucho significado en nuestra formación profesional.

A nuestras madres, quienes han sabido ser el pilar y fuente de consejos, cariño y apoyo incondicional en cada momento que significo estar en las aulas universitarias de nuestra Alma mater.

A nuestros hermanos y amigos, por compartir buenos y sacrificados momentos durante toda nuestra formación profesional, a ellos por escucharnos y apoyarnos cuando más los necesitamos.

Carmen y Emerson

AGRADECIMIENTO

Nuestra eterna gratitud a todos los catedráticos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, por volcar sus experiencias y conocimientos rigurosos y precisos durante nuestra profesión, del cual llevaremos en cada momento de nuestro transitar.

A los funcionarios y servidores públicos de la Empresa Municipal de Mercados S.A. por habernos brindado las facilidades del caso, en la realización de la presente investigación, por su valiosa información vertida en el trabajo de campo realizado, siempre les estaremos muy agradecidos.

A nuestra asesora, Abog. Rosa Evelin Solorzano Macetas por su eficiente dirección y paciencia en la materialización de la tesis que nos llevara a obtener el ansiado título profesional; a ella nuestro reconocimiento por su vasta experiencia en el campo de la investigación y agradecimiento por su aporte profesional en cada una de las partes del estudio.

Carmen y Emerson



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:

“SUSPENSIÓN PERFECTA LABORAL Y VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. EN TIEMPOS DE COVID-19 – 2021”

**AUTOR (es) : MENDOZA NAVARRO CARMEN ROSALIA
TAUMA CANCHARI EMERSON ISIDRO MANUEL**
ESCUELA PROFESIONAL : DERECHO
FACULTAD : DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ASESOR (A) : MG. ROSA EVELIN SOLORZANO MACETAS

Que fue presentado con fecha: [23/07/2023](#) y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha: [24/07/2023](#); 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 **26 %**

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, 24 de julio del 2023.

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

CONTENIDO

Hoja de jurados revisores	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Contenido de tablas	IX
Contenido de figuras	X
Resumen	XI
Abstract	XII
Introducción	XIII

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Delimitación del problema	21
1.2.1. Delimitación Espacial	21
1.2.2. Delimitación Temporal	21
1.2.3. Delimitación Conceptual.....	21
1.3. Formulación del problema.....	22
1.3.1. Problema General.....	22
1.3.2. Problemas Específicos	22
1.4. Justificación de la Investigación.....	22
1.4.1. Justificación Teórica.....	22
1.4.2. Justificación Social	23
1.4.3. Justificación Metodológica	23
1.5. Objetivos de la Investigación	24
1.5.1. Objetivo General.....	24
1.5.2. Objetivos Específicos	24

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio	25
2.1.1. Antecedentes internacionales	25
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	29
2.2. Bases teóricas o científicas.....	35
2.2.1. Suspensión perfecta laboral	35
2.2.2. Derechos Laborales de los trabajadores.....	41
2.3. Marco conceptual	51

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General:	54
3.2. Hipótesis Específicas:.....	54
3.3. Variables de la Investigación:	55
3.3.1. Definición conceptual	55
3.4. Operacionalización de variables.....	56

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación	58
4.1.1. Método general	58
4.1.2. Método específico	59
4.2. Tipo de la investigación	61
4.3. Nivel de investigación.....	61
4.4. Diseño de la investigación.....	62
4.5. Población y muestra	63
4.5.1. Población:	63
4.5.2. Muestra:	63
4.5.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	64
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	65
4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos	65
4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos	65
4.6.3. Procesamiento de recolección de datos.....	72
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	72
4.8. Aspectos éticos de la investigación	73

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Descripción de resultados de las variables de estudio.....	75
5.2. Contrastación de Hipótesis.....	84
Análisis y discusión de resultados.....	93
Conclusiones.....	101
Recomendaciones	103
Referencias bibliograficas	105
Anexo 1: Matriz de operacionalización.....	109
Anexo 2: Operacionalización de las variables.....	110
Anexo 3: Matriz de Operacionalización del instrumento.....	112
Anexo 4: Instrumentos de recojo de información	114

Anexo 5: Validación de expertos respecto al instrumento	118
Anexo 6: Solicitud dirigida a la entidad donde recolectó los datos.....	130
Anexo 7: Documento de aceptación de la entidad donde recolectará los datos	131
Anexo 8: Base de datos	132
Anexo 9: Declaración de autoría	134

CONTENIDO DE TABLAS

<i>Tabla 1.</i> Población de la investigación – 2021.....	63
<i>Tabla 2.</i> Muestra de la investigación	64
<i>Tabla 3.</i> Técnica para el acopio de datos de la investigación	65
<i>Tabla 4.</i> Instrumentos para el acopio de datos de la investigación	66
<i>Tabla 5.</i> Validez de los instrumentos de acopio de datos	68
<i>Tabla 6.</i> Confiabilidad del Alfa de Cron Bach.....	69
<i>Tabla 7.</i> Variable suspensión perfecta laboral	75
<i>Tabla 8.</i> Dimensión medidas impuestas para aplicar la suspensión perfecta laboral.	77
<i>Tabla 9.</i> Dimensión continuidad del vínculo laboral	78
<i>Tabla 10.</i> Dimensión suspensión perfecta e imperfecta.....	79
<i>Tabla 11.</i> Variable vulneración de derechos laborales	80
<i>Tabla 12.</i> Dimensión vulneración al derecho al trabajo.....	81
<i>Tabla 13.</i> Dimensión vulneración al derecho a la remuneración.....	82
<i>Tabla 14.</i> Dimensión vulneración al derecho a la pensión	83
<i>Tabla 15.</i> Calculo suspensión perfecta laboral y vulneración de derechos laborales.	85
<i>Tabla 16.</i> Calculo suspensión perfecta laboral y vulneración del derecho al trabajo	87
<i>Tabla 17.</i> Calculo SPL y vulneración del derecho a la remuneración	89
<i>Tabla 18.</i> Calculo estadístico de prueba SPL y vulneración del derecho a la pensión	91

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. COVID 19: pérdida de empleos a nivel mundial durante el 2020.....	17
Figura 2. Suspensión perfecta por tamaño de la empresa 2020	19
Figura 3. Variable suspensión perfecta laboral	76
Figura 4. Dimensión medidas impuestas para aplicar la suspensión perfecta laboral	77
Figura 5. Dimensión continuidad del vínculo laboral	78
Figura 6. Dimensión suspensión perfecta e imperfecta.....	79
Figura 7. Variable resocialización.....	80
Figura 8. Dimensión vulneración al derecho al trabajo	81
Figura 9. Dimensión vulneración al derecho a la remuneración.....	82
Figura 10. Dimensión vulneración al derecho a la pensión	83
Figura 11. Variable suspensión perfecta laboral y vulneración de derechos laborales.....	86
Figura 12. Hipótesis específica: suspensión perfecta y vulneración del derecho trabajo ...	88
Figura 13. Hipótesis específica: SPL y vulneración del derecho a la remuneración	90
Figura 14. Hipótesis específica: SPL y vulneración del derecho a la pensión.....	92

RESUMEN

El enunciado del problema general del estudio fue ¿Cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021?, y como objetivo general Determinar cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021. Se utilizó al método teórico – jurídico como método general y al método científico, como específicos al hermenéutico jurídico, dogmático jurídico, hipotético-deductivo, exegético, analítico-sintético, y al método sistemático; de tipo de investigación aplicada; de nivel descriptivo-correlacional, con diseño no experimental, se consideró a una población y muestra conformada por 92 unidades de análisis (administrador, asistentes, supervisores, personal de servicios, en quienes se aplicó a la técnica encuesta y los instrumentos cuestionarios para acopiar la data, que se procesó y del cual se concluyó que, la suspensión perfecta laboral se relaciona moderada y significativamente con la vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021, por cuanto el Rho Pearson hallado fue de 0.538, con un 5% de probabilidad de error; concluyendo que la suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

Palabras clave: suspensión perfecta laboral, vulneración de derechos laborales.

ABSTRACT

The statement of the general problem of the study was How is the perfect labor suspension related to the violation of labor rights in the Municipal Company of Markets S.A. in times of Covid-19 - 2021? and as a general objective to determine how the perfect labor suspension is related to the violation of labor rights in the Municipal Company of Markets S.A. in times of Covid-19 - 2021. The theoretical-legal method was used as a general method and the scientific method, as specific to the legal hermeneutic, legal dogmatic, hypothetical-deductive, exegetical, analytical-synthetic, and the systematic method; type of applied research; of descriptive-correlational level, with non-experimental design, was considered a population and sample made up of 92 units of analysis (administrator, assistants, supervisors, service personnel, in whom the survey technique and the questionnaire instruments were applied to collect the data, which was processed and from which it was concluded that, the perfect labor suspension is moderately and significantly related to the violation of labor rights in the Municipal Market Company S.A. in times of Covid-19 - 2021, since the Rho Pearson found was 0.538, with a 5% probability of error; concluding that the perfect labor suspension is significantly related to the violation of labor rights in the Municipal Company of Markets S.A. in times of Covid-19 - 2021.

Keywords: perfect labor suspension, violation of labor rights

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el contexto laboral se afectó de manera profunda por la crisis de la pandemia mundial del virus COVID-19 la que en todo momento y circunstancia se convirtió en una amenaza letal y latente para la salud pública del mundo entero, al generar efectos negativos económicos y financieros a las personas y empresas, las cuales han tenido que desarrollar y desplegar esfuerzos a todo nivel con el propósito de enfrentar esta terrible crisis y disminución de la demanda de bienes y servicios, que como es lógico se vio reflejada en la disminución de las utilidades, rentabilidad y productividad empresarial; cerrando y quebrando muchas de ellas y las que sobrevivían optaron por medidas extremas para sobrevivir y cargar con sus responsabilidades, para lo que se vieron obligadas a despedir y suspender a sus trabajadores, que fueron unos doscientos cincuenta millones de empleos perdidos según la Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2020)

El Perú, no fue ajeno a los efectos de la pandemia del COVID-19 en el ámbito laboral, por el cual los gobernantes se vieron obligados a implementar una serie de medidas restrictivas, destinadas a confinar obligatoriamente a las personas mediante periodos de cuarentenas, en las que las personas y empresas se esforzaban por mantenerse activos; frente al cual el Gobierno peruano se vio en la imperiosa necesidad de implementarse con algunas medidas alternativas destinadas a proteger los derechos laborales, de los trabajadores, como es el caso de la suspensión perfecta de labores (Decreto de Urgencia N° 038-2020) previo cumplimiento de determinados requisitos, a fin de preservar el vínculo laboral entre empresa empleadora y los trabajadores.

En ese sentido, el presente estudio tiene por objetivo determinar la relación existente entre la suspensión perfecta laboral con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en la Empresa Municipal de Mercados S.A. de la ciudad

de Lima en tiempos de Covid-19; figura laboral que data desde hace varios años atrás en nuestro país, la que se ha venido aplicando excepcionalmente frente al escenario de crisis vivida, que paralizó las operaciones y actividades empresariales; frente al cual los empleadores utilizaron como el mecanismo de salvaguardar el vínculo laboral entre el empleador y empleado, siempre que se cumplía con los requisitos exigidos; sumándose a ello, las medidas de urgencia para que los trabajadores tuvieran la liquidez necesaria para subsistir a los momentos vividos de la pandemia, como es el caso de la disponibilidad de la compensación por tiempo de servicios, entre otros.

Consecuentemente se desarrolló una investigación de tipo Aplicada, con nivel de investigación descriptiva - correlacional, no experimental de corte transversal, se consideró como métodos de investigación hermenéutico, dogmático jurídico, hipotético – deductivo, analítico – sintético, sistemático, exegético. También se consideró como población y muestra al total de colaboradores de la empresa objeto del estudio, en quienes se aplicó las técnicas e instrumentos de recojo de datos (encuesta y cuestionarios).

De lo anterior, el presente proyecto se enmarca en cumplir con los parámetros de formalidad de contenido y estructura exigidos por el Reglamento general de Investigación vigente para pregrado de la Universidad Peruana Los Andes:

Capítulo I del planteamiento del problema, en el que se desarrolla lo concerniente a la realidad problemática, los enunciados de los problemas (general y específicos), las delimitaciones del proyecto, los objetivos investigativos y las justificaciones de investigación.

Capítulo II del marco teórico, en el que se consideran a los antecedentes de investigación desarrollados y aceptados por la comunidad científica de nivel nacional

e internacional; además de las bases teóricas de ambas variables de estudio; adicionalmente del marco conceptual o definición de términos.

Capítulo III, de las Hipótesis de investigación, se desarrollan las definiciones conceptuales, así como su respectiva operacionalización a través de una matriz.

Capítulo IV, de la metodología de investigación se desarrolla lo concerniente a los métodos de investigación, tipo de investigación, nivel y diseño, adicionalmente de considerar la población y muestra, técnicas de acopio de data, validación, confiabilidad, procesamiento y consideraciones éticas para el desarrollo investigativo.

Capítulo V, de los resultados de la investigación, los mismos que se muestran a través de tablas de correlación, figuras estadísticas, análisis y conclusiones estadísticas, contrastaciones de hipótesis y discusión de resultados.

Finalmente, se referencian las bibliografías utilizadas, además de los anexos solicitados en el esquema para el informe final de tesis referidos en el Reglamento de grados y títulos para la Facultad de Derecho y ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes.

Los autores

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Mundialmente, el ámbito laboral ha sido afectado profundamente por la reciente pandemia mundial del virus COVID-19, cuya presencia ha significado una amenaza latente para la salud pública mundial de las personas, además de haber generado un trastorno económico y financiero en las empresas y organizaciones, las cuales han tenido que desarrollar y desplegar esfuerzos a todo nivel con el propósito de enfrentar esta terrible crisis y disminución de la demanda de bienes y servicios, que como es lógico se vio reflejada en la disminución de las utilidades, rentabilidad y productividad empresarial; al extremo de hacerles peligrar su presencia en los mercados; que como ya es sabido muchas de ellas tuvieron que cerrar y/o quebrar, y las que sobrevivían tuvieron que optar por medidas extremas que les permitieran disminuir sus cargas y responsabilidades económicas, como

despedir a sus trabajadores; lo que en cifras estadísticas significó la pérdida de doscientos cincuenta millones de empleos según la Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2020).

Figura 1.

COVID 19: pérdida de empleos a nivel mundial durante el 2020



Fuente: OIT 2020

De lo anterior, según la Organización de las Naciones Unidas (2021) la crisis sanitaria, además de originar la pérdida de empleos en las empresas; también redujo la cantidad de horas trabajadas de hasta en un 8,8%; de las cuales fue América Latina la región más perjudicada; en ese sentido, esta misma organización refiere que la pérdida de ingresos provenientes del trabajo fue de 3,7 billones de dólares lo que significa un 4,5 % del PBI Mundial. Concluyentemente, podemos afirmar que la crisis generada por el COVID-19 tuvo impactos negativos en el ámbito laboral en Latinoamérica y el Caribe, significando el retroceso de más de una década respecto a los logros que ya se habían alcanzado en materia laboral, según lo informado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe –

CEPAL (2021). Sin embargo, se prevé, que para el año 2021 se iría dando una incierta y lenta recuperación en los mercados laborales latinos.

El Perú, no fue ajeno a los efectos de la pandemia del COVID-19 en el ámbito laboral, por el cual los gobernantes se vieron obligados a implementar una serie de medidas restrictivas, destinadas a confinar obligatoriamente a las personas mediante periodos de cuarentenas, es decir suspender ciertos derechos fundamentales, además de suspender algunos rubros o sectores económicos, al extremo de que muchos se vieron obligados a cerrar y consecuentemente a despedir a su personal, entre otras consecuencias más que significaron la vulneración de los derechos laborales. Por lo que, el Gobierno peruano se vio en la imperiosa necesidad de implementarse con algunas medidas alternativas destinadas a proteger los derechos laborales, de los trabajadores, como es el caso de la suspensión perfecta de labores (D.U. N° 038-2020) previo cumplimiento de determinados requisitos, a fin de preservar el vínculo laboral entre empresa empleadora y trabajador. Quijano, R. (2020).

Si bien es cierto, que el Estado peruano dictó este tipo de medidas con el fin de proteger el sector económico gravemente afectado, se presentaron posturas contrarias a estas medidas como la suspensión perfecta, tal es el caso del Ilustre Colegio de Abogados de la provincia de Cajamarca, quienes a través de una demanda de inconstitucionalidad interpuesta ante el Tribunal Constitucional del Perú; alegaron el carácter lesivo al derecho constitucional al trabajo, al derecho a ser remunerados, a ser pensionables, al derecho a las vacaciones, al derecho a la asociación y negociación colectiva, entre otros derechos fundamentales; más aun tratándose de trabajadores ubicados en los grupos de especial protección (discapacidad, adultos mayores, mujeres gestantes, infectados con el Covid-19). Es decir, en salvaguarda de que las empresas cumplan el propósito del Estado en garantizar pagos dignos, equitativos y justos, en condiciones laborales saludables, seguros, y confiables; para mejorar las

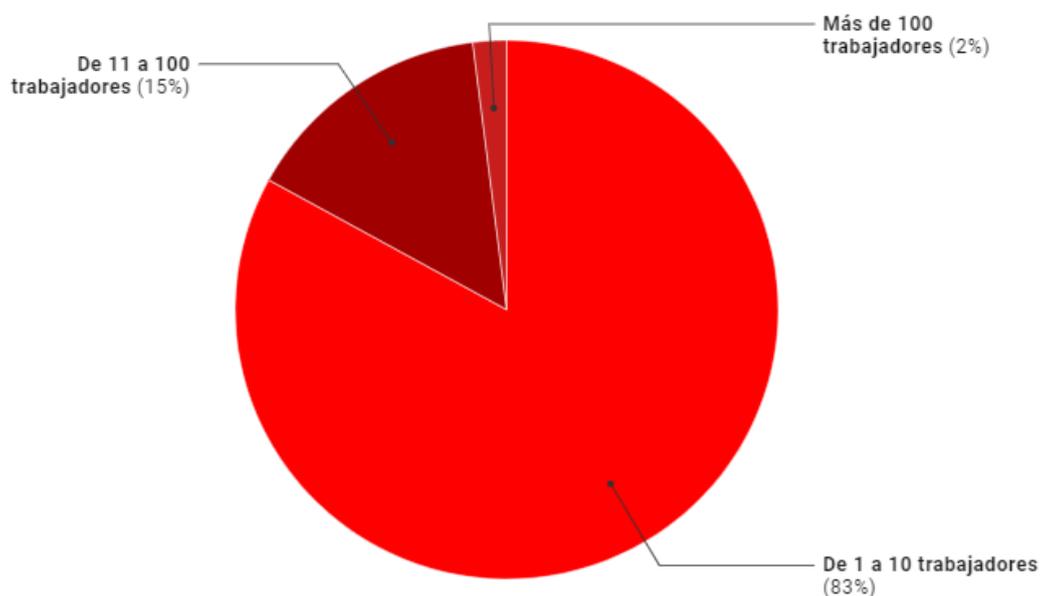
condiciones laborales y el nivel de vida de los trabajadores, en observancia y respeto a la dignidad humana. Verona, J. (2020).

Por consiguiente, es necesario mencionar que la figura de suspensión perfecta era únicamente aplicable, siempre en cuando el empleador ya no podía considerar las otras medidas alternativas (licencia con goce de sueldo, trabajo remoto entre otras). Aun así, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo recibió más de 32,874 solicitudes de suspensión perfecta de labores, solo el 2020; es decir más de 8000 empresas se acogieron a esta medida, tal cual se puede ver en la figura. Estado Peruano. (2021).

Figura 2.

Suspensión perfecta por tamaño de la empresa 2020

Al 28 de abril, más de 8.000 compañías han solicitado acogerse a medida que cesa hasta por tres meses a toda o parte de su planilla.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Esto nos lleva a considerar, que los efectos dañinos de la pandemia en relación a las pérdidas de empleos superaron ampliamente a los generados como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial y como es de verse en el caso peruano, se tiene un aproximado de

2,4 millones de trabajadores que se vieron perjudicados laboralmente tan solo en la ciudad de Lima; y que el pronóstico que se maneja es que no se podrán recobrar posteriormente a la crisis sanitaria, tal cual menciona el Instituto Peruano de Economía (2020).

Para la presente investigación, previo análisis y observación se considera como objeto de estudio a la Empresa Municipal de Mercados S.A. con las siglas EMMSA; de la Municipalidad Metropolitana de Lima, dedicada a la administración, control y supervisión de los mercados públicos en el ámbito de la Provincia de Lima; la misma que como cualquier otra empresa de la ciudad capital, fue afectada de manera económica y financiera al igual que sus trabajadores, como consecuencia de la crisis de la pandemia del Covid-19; frente al cual, muchos de los trabajadores ediles dejaron de trabajar por motivos de salud emocional y contagios, además de la catarsis y preocupaciones que se generaban respecto a la figura jurídica de la suspensión laboral que ya se venía dando a nivel local, Regional y del país; lo que agravaba la situación laboral incierta de todos los trabajadores, adicionalmente de desconocer si la SPL vulneraba o no sus derechos laborales; lo que se reflejaba en el ausentismo laboral, bajo desempeño, entre otros agravado por los problemas en sus ingresos y egresos, afectando su calidad de vida.

Como posibles causas, de la problemática se tiene a la crisis sanitaria del Covid-19 y a las medidas de urgencia dadas por el gobierno, además de la desinformación embargada a los trabajadores respecto al principal fin de la figura jurídica laboral de la suspensión perfecta laboral del Decreto de Urgencia N° 038-2020, además de las noticias que se venían afectando a trabajadores en la ciudad de Lima con esta figura sin negociar previamente y sin considerar medidas previas para no perjudicar el vínculo laboral, como el trabajo remoto.

Y como consecuencias de lo anterior, era el inadecuado ambiente laboral generado y en el que debían cumplir sus actividades los trabajadores, también el desconcierto e inseguridad de ser uno de los próximos afectados por esta figura laboral, el ausentismo y el

bajo nivel de productividad, sumada a otras consecuencias, como la desconfianza a la autoridad administrativa como el Ministerio de trabajo.

En definitiva, se justificó el desarrollo de la investigación para determinar la relación entre la suspensión perfecta de labores y los derechos laborales de los trabajadores de la empresa en mención; que si bien es cierto está nueva figura decían buscaba salvaguardar el vínculo laboral y evitar la quiebra de las empresas, no era menos cierto que podría vulnerar derechos, sino era aplicada tal cual la norma lo exigía.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial

El presente trabajo de investigación y el acopio de data se desarrolló en las instalaciones de la Empresa Municipal de Mercados S.A. con las siglas EMMSA; de la Municipalidad Metropolitana de Lima, ubicada en la Av. La cultura N° 808 del distrito de Santa Anita de Lima – Perú.

1.2.2. Delimitación Temporal

Las etapas del proceso de investigación se desarrollaron en consideración al periodo 2021.

1.2.3. Delimitación Conceptual

La delimitación conceptual se delimitó en consideración a las categorías, sub categorías e indicadores del tema de estudio y la problemática planteada, en cuyo contexto se estableció la estructura teórica de:

- Variable Independiente (VI) Suspensión perfecta laboral: cuyas dimensiones son, medidas impuestas para aplicar la SPL., continuidad del vínculo laboral, suspensión perfecta y suspensión imperfecta.

- Variable dependiente (V2) Vulneración de derechos laborales: cuyas dimensiones vulneración del derecho al trabajo, vulneración del derecho a la remuneración, vulneración del derecho a la pensión.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021?

1.3.2. Problemas Específicos

- a. ¿Cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración del derecho al trabajo en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021?
- b. ¿Cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración del derecho a la remuneración en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021?
- c. ¿Cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración del derecho a la pensión en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021?

1.4. Justificación de la Investigación.

1.4.1. Justificación Teórica

La trascendencia teórica del estudio, se justifica debido a la estructura teórica que se ofrece, basada en el análisis estratégico de diversas posiciones, posturas y teorías relacionadas a la suspensión perfecta laboral y su relación con los derechos laborales de los trabajadores; siendo un importante complemento para llenar los espacios del bagaje teórico jurídico relacionado a la aplicación de este procedimiento por los empleadores y

los empleados, con el cual, los trabajadores tendrán mejor conocimiento o claridad del tema investigado.

Además de ser una fuente y bagaje de información teórica, jurídica y científica que podrá ser utilizado por los académicos y profesionales que deseen ampliar sus conocimientos a través del desarrollo y profundización del tema investigado, relacionado a las variables de investigación

1.4.2. Justificación Social

La trascendencia social del presente estudio, se basa en que los resultados obtenidos están a disposición de todos quienes conforman la comunidad de trabajadores, además de ser un importante aporte al ámbito laboral, que por cierto, es de interés general de todos los trabajadores peruanos; al determinarse la asociatividad de la figura jurídica como medida laboral adoptada por el Estado peruano, frente a la crisis sanitaria generada por el virus Covid-19 y sus efectos en el mercado laboral y los derechos laborales de los trabajadores, sobre el cual, se tiene un mejor panorama respecto a la aplicación del D.U. N° 038-2020. Adicionalmente, que el tema de estudio es reciente e incluso perduran los efectos del impacto del Covid-19 es decir, que, no existiendo mucha evidencia empírica, el presente estudio es de beneficio social.

1.4.3. Justificación Metodológica

Metodológicamente el estudio aporta instrumentos validados y útiles para el acopio de datos; formulados y diseñados por los investigadores; además de aportar una metodología validada y confiable caracterizada por su operatividad y problematización, sus dimensiones e indicadores, pasibles de ser mejorados y utilizados.

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo General

Determinar cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

1.5.2. Objetivos Específicos

- a. Determinar cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración del derecho al trabajo en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid - 19 - 2021.
- b. Determinar cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración del derecho a la remuneración en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.
- c. Determinar cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración del derecho a la pensión en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Cuadrado, V. (2021); en su tesis titulada “La estabilidad laboral y el Cese del contrato individual por fuerza mayor o caso fortuito por Covid 19, Ecuador”, desarrollada para la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador, con el objetivo general de Determinar de qué manera se garantizó el principio de la estabilidad durante el estado de excepción por el Covid-19 al cese del contrato individual por caso fortuito o fuerza mayor, por lo que, el autor considero a una metodología de enfoque mixto cuali cuantitativo, de modalidad bibliográfica documental, de campo, de tipo explicativo, con métodos deductivo, comparativo, utilizando la técnica documental y observación, con su

instrumento encuesta, entrevistas, matriz de análisis de contenidos, con una población y muestra representativa conformada por autoridades, funcionarios judiciales, abogados, docentes, del cual se llegó a las conclusiones siguientes: a. Que, el régimen jurídico que se aplicó durante la pandemia con el fin de velar por el principio de estabilidad, tuvo como soporte al Art. 20° de la norma para el apoyo humanitario, que para evitar los despidos se permitió que estos disminuyan las horas del jornal y por ende las remuneraciones de hasta en un 50%, lo que afectó económicamente a los empleados y empleadores, b. Que, las normas laborales no respondían a las exigencias jurídicas en la pandemia, debido a la vulneración del principio de la estabilidad laboral, según información del Ministerio de Trabajo, que demostró la vulneración a la causal sexta del Art. 169ª del Código de Trabajo, al darse casos de cese laboral por caso fortuito o fuerza mayor, sin que se justifique plenamente las causales.

Espitia, D. (2021). en su tesis “Afectaciones al derecho al trabajo en Colombia a raíz del Covid-19”, para la Universidad Católica de Colombia, cuyo objetivo general fue Determinar cómo se vio afectado en Colombia el derecho al trabajo como consecuencia de las medidas tomadas por el Gobierno Nacional para disminuir la propagación del Covid-19, considerando un método de investigación socio jurídico, teniendo como fuente de datos al estado del arte de fuentes de referencia o investigaciones realizadas, relacionadas al tema de estudio; del cual el investigador llegó a concluir: a. Que, en virtud de que el gobierno colombiano en época de pandemia expidió normativas y decretos que vulneraron en la práctica a principios como de la proporcionalidad, progresividad, favorabilidad laboral, de necesidad, principio pro operario, tal cual corroboró la Corte Constitucional de los casos de vulneración a los derechos de los trabajadores, por lo que, se debería declarar la inexecutable de ciertos decretos, b. Se determinó, la falta de regulación para el trabajo por horas, la afectación a la calidad laboral, el desempleo, entre

otros que se manifestaron como consecuencia de la pandemia, c. El Gobierno colombiano debe de implementar medidas que protejan los derechos laborales, a nivel económico, seguridad social, especialmente orientado a los afectados desempleados, o la toma de permisos no remunerados que disfrazan una situación de reducción salarial injustificada, d. Frente a este tipo de crisis sanitaria se debe buscar proteger al debido proceso para mitigar las vulneraciones en casos como las suspensiones de contratos y los despidos injustificados.

Lemus, A. (2020) en su tesis “Aplicabilidad de la suspensión de contratos de trabajo como consecuencia directa de la crisis sanitaria causada por la pandemia del Covid 19 en Colombia”, presentada ante la Universidad Francisco de Paula de Santander Ocaña - Colombia, con el propósito principal de determinar la aplicabilidad de la figura de suspensión de contratos laborales, dentro del marco de una pandemia mundial, por lo que se desarrolló una investigación de tipo documental, sobre el cual el investigador llegó a las siguientes conclusiones: a. Que, la autoridad administrativa como el Ministerio de Trabajo y su rol puede garantizar, que la suspensión laboral sea considerada como la última alternativa por aplicar de parte del empleador y, de realizarse se cumpla con todos los requisitos a fin de evitar sanciones frente al rol fiscalizador del Ministerio, b. Que, esta figura jurídica de la suspensión de contrato debe ser vista por parte de los trabajadores como una vía que no busca dañar o vulnerar a los empleados sino, que por el contrario podría generar la estabilidad laboral a futuro; pero que la pandemia y cuarentena si presenta una situación de fuerza mayor, que imposibilita acatar el contrato, c. Que, frente a los casos fortuitos o de fuerza mayor, como causal para que el empleador aplique la suspensión de trabajo; se observa la falta de normas que lo complementen procedimentalmente a fin de no menoscabar los derechos y garantías constitucionales protegidas por el Estado.

Laínez, J. y Marca, J. (2020) desarrolló la investigación titulada “La vulneración de los derechos de los trabajadores en el Ecuador, por las nuevas normas y las políticas emanadas desde el ejecutivo y la legislatura con ocasión de la pandemia del Covid-19, a partir del mes de marzo del 2020”, presentada ante la Universidad de Guayaquil, Ecuador, con el objetivo de determinar la vulneración de estos derechos en el contexto actual. Se basó en el desarrollo de una investigación documental, con método documental, y métodos específicos, inductivo, comparativo, por lo que, tuvieron que utilizar la técnica del análisis de documentos y su instrumento ficha de análisis documentario; concluyendo:

- a. Que, el confinamiento originado por el virus del Covid-19 ha perjudicado duramente al sector laboral, debido a los despidos y vulneraciones a derechos laborales de los trabajadores, mediante las acciones destinadas a liberar la carga laboral, especialmente a quienes ya estaban próximos a jubilarse, afectando a las remuneración y vacaciones,
- b. Que, se incrementaron las horas de trabajo debido a la realización del trabajo remoto, que por lo general exigió laborar en sobre tiempo, el cual no era compensado, además de asumir por parte del trabajador el pago de energía eléctrica, internet entre otros, lo que vulneraba los derechos de los trabajadores,
- c. Que, se vulnero el derecho a las remuneraciones, debido a la reducción del jornal laboral, reduciendo las compensaciones y afectando las vacaciones,
- d. Se vulnero el derecho a acceder a un ambiente seguro y sano, al no ofrecer las mejores condiciones como para que los trabajadores laboren sin ser contagiados, debido a que no se otorgaron medidas de bioseguridad, favoreciendo a la propagación de contagios, especialmente en personas consideradas en los grupos especiales, que fueron los primeros perjudicados.

Zambrano, O. (2018), en su investigación titulada “Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios” presentada ante la Universidad Santo Tomás, de Bogotá - Colombia, con el objetivo de analizar y establecer una explicación

del mecanismo que se da en el servicio de prima legal en la suspensión de contratos laborales. Para lo que se enmarco a una metodología de método general aplicado con un nivel descriptivo, sobre el cual la investigadora llegó a concluir que: la figura de la suspensión del contrato laboral no cambia lo acordado en el contrato, debido a que únicamente se bloquea las prestaciones de servicio solo temporalmente. Es decir, que el vínculo y ejecución del contrato permanece, más por el contrario, la suspensión conserva todas las garantías legales y que el contrato de trabajo sigue ejecutándose, aunque no se preste servicios, manteniéndose las obligaciones de parte del empleador hacia el empleado.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Álvarez, F. y Villa, A. (2020) en su investigación desarrollada con el título “Suspensión perfecta de labores en época de pandemia y la vulneración de los derechos socio laborales de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco - 2020”, desarrollada para la Universidad Andina del Cusco - Perú; la que tuvo como objetivo general de Determinar, cómo influye la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia para la vulneración de los derechos Socio laborales de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco -2020, en el que se utilizó a una metodología de investigación con diseño no experimental, de tipo documental, con nivel descriptivo – explicativo, cuya población se constituyó por los trabajadores sujetos a suspensión perfecta laboral y por abogados especializados en derecho laboral del distrito del Cusco, y una muestra de 20 trabajadores y seis abogados. Aplicándose la técnica revisión documentaria y entrevista, de cuyo instrumento la ficha de análisis documental además de la entrevista semiestructurada aplicados a la muestra de estudio; sobre el que se concluyó: a. Que, la suspensión perfecta laboral que se aplicó en la crisis sanitaria por el Covid 19 si influye de manera significativa en la vulneración de los derechos Socio

laborales de los trabajadores que prestan servicios en el sector turismo. Lo que se corrobora, con lo manifestado por los abogados especialistas que confirman que la suspensión perfecta lejos de proteger el empleo, termino por vulnerar el derecho laboral de los trabajadores entre ellas a la remuneración, beneficios sociales, tiempo de servicios computable, CTS, entre otros, b. Que, la aplicación de la suspensión perfecta laboral durante la crisis sanitaria por el Covid 19, si genero influencia significativa, en la economía de los empleados afectados, que prestan servicios en el sector Turismo de Cusco., debido a que se reflejó en la suspensión de sus remuneraciones, y beneficios sociales, mermándolos a ellos y sus familias., c. Que, la aplicación de la suspensión perfecta laboral durante la crisis sanitaria por el Covid 19, si genero influencia significativa, en la vulneración al derecho fundamental al trabajo de los afectados, según se corrobora con las resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo, como resultado de la alegación unilateral del empleador que alega supuesta afectación económica, del cual los abogados participantes refieren que el D. U. N° 038 2020, no cumplió con su fin de mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y los empleadores, y la preservación del empleo.

Ybañez, M. (2020) en su trabajo de investigación “La suspensión perfecta de labores en tiempo de Covid-19 y la implicancia en los derechos laborales del trabajador en el distrito de los Olivos”; desarrollada para la Universidad César Vallejo de la ciudad de Lima - Perú, con el objetivo general de Determinar como la suspensión perfecta de labores en tiempo de COVID-19, tendría implicancia en los derechos laborales del trabajador, en el distrito de Los Olivos. En la parte de la metodología, se consideró al tipo básico de investigación, y aplicada, con diseño basado en la teoría fundamentada, para lo que, considero como participantes a cinco abogados especialistas en derecho laboral de la Ministerio y Dirección de trabajo y promoción del empleo, en quienes se aplicó la

técnica de entrevista y su instrumento la guía de entrevista, aplicadas también a los trabajadores de las empresas públicas y privadas donde se aplicó la suspensión perfecta de labores; utilizándose el diseño interpretativo fenomenológico para el análisis de data; llenado el investigador a concluir: a. Que, la implicancia de la suspensión perfecta de labores en periodo de pandemia por el covid-19, estaría vulnerando los derechos laborales de los trabajadores, al no ser eficiente su manera de aplicación, debido a que no se negocia previamente con los trabajadores, además de estar aplicando el silencio administrativo positivo, con el cual, se estaría desprotegiendo sus derechos laborales, adicionalmente de no estar verificándose las causales por el que un empleador debería solicitar la suspensión, el cual demuestra la falta de equidad laboral entre el trabajador y su empleador, atentándose contra el principio de estabilidad laboral y derechos laborales constitucionales., b. Que, la suspensión perfecta laboral es un procedimiento que busca salvaguardar o disminuir los efectos negativos a las empresas empleadoras como a los trabajadores, sin embargo, no está exenta de la vulneración a los derechos laborales de los trabajadores, considerando que, ante esta normativa, las empresas vienen aprovechando para no pagar las remuneraciones a su personal, a fin de adquirir beneficios que el Estado vienen dando en esta crisis de la pandemia del Covid-19. Es decir, que el problema principal está en la manera que aplican y ejecutan las empresas y, por otro lado, la función realizada por la autoridad administrativa, c. Se determinó, como se viene aplicando el procedimiento de la suspensión perfecta de labores con relación a la labor fiscalizadora de la Autoridad Administrativa, de los cuales se consideran no idóneas, debido a que no se demuestra fehacientemente la afectación económica de las empresas, respecto al cálculo, comparación de los nivel de ventas de uno al otro año anterior, del cual se estaría abstrayendo el nivel de prueba del problema económico, del cual, debería demostrarse también las utilidades y contratos que tienen, adicionalmente de si estarán

sujetas a beneficio del bono de reactiva Perú. También, se determinó, que no se vienen fiscalizando como corresponde, y que se estaría decidiendo las suspensiones de manera unilateral por los empleadores sin negociación previa, vulnerándose los derechos laborales de los trabajadores.

Dávila, L. (2020) en su tesis de investigación titulada “La suspensión perfecta de labores y el empleo formal durante la emergencia sanitaria en Industrias del Distrito de Callería 2020”, desarrollada para la Universidad Nacional de Ucayali – Pucallpa - Perú, con el propósito principal de Analizar la relación de la suspensión perfecta de labores y el empleo formal durante la emergencia sanitaria en industrias del distrito de Callería. Utilizándose una investigación planteada por un enfoque cuantitativo, de alcance descriptiva, correlacional, no experimental, de corte transeccional; y una población de 65 industrias del distrito de Callería y una muestra de 58 industrias, en quienes se aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario, de cuyo trabajo de campo se concluyó: a. Que, la aplicación de la suspensión perfecta de labores a los empleados considerados como grupo de riesgo por edad se relacionan respecto a que se les otorgó la licencia con goce de haberes, en la crisis del Covid 19, b. Se concluye que la disponibilidad de la compensación por tiempo de servicios, favoreció a aquellos trabajadores con licencia sin goce de haberes en la crisis de la pandemia del Covid 19, en las industrias objetos de estudio, c. se concluye que los trabajadores beneficiados con sus vacaciones adelantadas se beneficiaron por cuanto conservaron el vínculo laboral con la figura de la suspensión perfecta de labores.

Paredes, P. (2019) en su tesis titulada: “Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador”, desarrollada para la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo - Perú, cuyo propósito general fue: determinar la forma en que la suspensión perfecta de labores que

se otorga de forma automática ante la solicitud del empleador en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas vulnera los derechos del trabajador. Utilizando el tipo de investigación básica, considerando por su profundidad a la investigación descriptiva, por su naturaleza, documental, además de considerar los métodos analítico, sintético, inductivo, hermenéutico, doctrinario, comparativo y dialectico, para lo que se utilizó como material de estudio a la ley de Productividad y Competitividad Laboral DL N° 728 DS 003-97-TR, Nueva Ley Procesal del Trabajo, Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad, Código Civil Peruano, entre otros; y como técnica de recojo de datos al fichaje con su instrumento la ficha y a la técnica análisis de contenido con su instrumento protocolo de análisis, del cual, el investigador concluyo: a. Que, el fin principal del derecho del trabajo no solamente considera que el Estado se obliga a facilitar un puesto de trabajo a los ciudadanos, a través de políticas económicas y sociales adecuadas, sino, que también debe proteger el derecho para que el trabajador pueda mantener su puesto laboral, siempre en cuando no medie un motivante que justifique su retiro o separación, es decir, que el trabajador tiene el derecho al empleo y a no ser expropiado de el de manera arbitraria, b. Que, el cese colectivo por causales de índole económico en la empresa empleadora, opera siempre que por 3 trimestres se demuestran las utilidades en negativo, solo entonces el empleador proporcionará la información objetiva y pertinente de los motivos y relación de afectados, entregándolo al sindicato o trabajador, dando cuenta a la vez, a la autoridad administrativa de Trabajo, en donde se apertura el expediente que corresponde. Posteriormente se da inicio a las negociaciones entre los trabajadores afectados o en su defecto el sindicato si estuviere constituido, respecto a las condiciones del término del contrato. Simultáneamente el empleador cursa una declaración jurada, ante la autoridad administrativa de trabajo acompañando con una pericia de parte

formulada por empresa autorizada para auditar por la Contraloría General de la República, pudiendo los afectados presentar pericias adicionales; sobre el cual la autoridad de trabajo conciliara a las partes para posteriormente emitir el pronunciamiento con relación a la procedencia o no del cese colectivo. Del cual, esta figura que extingue el vínculo del trabajo, sigue considerándose unilateral y que contiene únicamente la voluntad del empleador, por lo que atenta el principio de estabilidad laboral salvaguardado constitucionalmente, c. Respecto a la evaluación de los supuestos que dan lugar a la suspensión perfecta de labores para el caso de cese colectivos, se realizan a posteriori de su aplicación, mas no así se realizan antes de la aplicación, lo que significa que la necesidad, proporcionalidad e idoneidad de la suspensión, se realizara después de que el trabajador esta fuera de su puesto en total incertidumbre, por lo que, debería modificarse el inciso c) del artículo 48 del TUO del D. Leg. N° 728, y el Decreto supremo N° 003-97TR de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; para establecer la protección a los trabajadores en el procedimiento del cese colectivo, y de esta manera dejar sin efecto la aplicación automática de la suspensión perfecta laboral con solo presentarse una solicitud por parte del empleador ante la autoridad administrativa laboral; al extremo de que se efectivice siempre en cuando se verifique contundentemente que se han cumplido con todos los requisitos que declaran la crisis económica, sobre el cual no se salvaguardara al principio de continuidad laboral, es decir, que esta forma automática de cese colectivo por parte de los empleadores, vulneran los derechos laborales de los trabajadores, por cuanto se suspenden las obligaciones de los empleadores respecto a sus trabajadores, vulnerando la estabilidad laboral y el derecho a recibir remuneración.

Palomino, A. (2020) en su investigación titulada “Análisis de la suspensión perfecta de labores en el marco del estado de emergencia nacional y sanitaria, Perú-2020”, presentada a la Universidad San Ignacio de Loyola con el objetivo de analizar en este

contexto esta figura laboral de Lima - Perú, cuyo objetivo principal fue analizar en el ámbito nacional la suspensión perfecta de labores en el marco del Estado de Emergencia Sanitaria en el año 2020. Por lo que se desarrolló en un contexto metodológico de tipo básica-descriptiva, de método inductivo, con diseño no experimental y aplicó el método inductivo, teniendo para su análisis a los reportes del Ministerio del trabajo sobre las solicitudes de suspensión perfecta laboral, además de la ley de productividad y competitividad laboral y el D.U. 038-2020; y la evaluación de la aplicación de esta figura de suspensión laboral; del cual la investigadora concluyo: a. Que, la figura jurídica de la suspensión perfecta laboral adoptada mediante el DU 038-2020 permite de manera excepcional que el empleador solicite la aplicación de esta figura, que se reguló por el impacto económico como consecuencia de la pandemia del Covid 19, b. Que, el art. 5 del D.S. N° 0112020TR refiere que, en la aplicación de la suspensión perfecta laboral, previamente debe el empleador agotar todas medidas alternativas, a fin de salvaguardar el derecho al empleo.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Suspensión perfecta laboral

2.2.1.1. Definición:

La norma específica que regula de manera puntual a la suspensión es la LPCL o Ley de productividad y competitividad laboral.

Estado Peruano (2021) considera que la suspensión laboral perfecta se constituye en la pausa temporal respecto a las obligaciones propias generadas en una relación laboral, donde el trabajador presta sus servicios y, la otra parte empleadora paga una remuneración, evitando que el vínculo laboral se afecte. (p. 75).

Toyama, J. (2019) nos dice que la suspensión perfecta laboral “es una figura jurídica originada por causales consideradas como requisitos, que pudiendo poner fin

al vínculo laboral se limita a ponerlo de manera temporal, cuyo fin es impedir la pérdida del vínculo de trabajo con su empresa empleadora” (p. 465).

Concluyendo de lo anterior, que la suspensión perfecta laboral está considerada como una pausa temporal en las obligaciones de un empleado hacia su empresa empleadora y a su vez, el empleador deja de pagarle la remuneración mensual, con la característica de seguir manteniendo el vínculo laboral. Esta institución del derecho laboral se incorpora en consideración a que, en el contexto ordinario del contrato de trabajo, un empleado presta sus servicios a cambio de una remuneración, como parte de la naturaleza sinalagmática del contrato; por lo que, también existen supuestos extraordinarios en la relación laboral, que dejan suspendida por hechos que ameritan la interrupción, como los supuestos de caso fortuito y fuerza mayor.

2.2.1.2. Importancia de la suspensión perfecta laboral

Según Verona, J. (2020) indica que, durante el transcurso del contrato de trabajo, podrían presentarse situaciones por el cual el vínculo se interrumpa, sin significar que esta termine, tal cual es la figura jurídica de la suspensión, considerada como la contingencia frecuente que se da en el vínculo laboral. Se considera que esta figura es la manifestación del principio de estabilidad en el trabajo, es decir, que frente a circunstancias que se presenten en el desarrollo del contrato laboral con la finalidad de desaparecer el vínculo, está la preserve y mantenga vigente. (p. 57).

2.2.1.3. Características de la suspensión perfecta laboral

Verona, J. (2020) afirma que esta figura jurídica laboral presenta dos características muy puntuales que son causalidad y la temporalidad, en ese sentido, se dice que, esta situación, debe ser temporal y respecto a su duración se la determina con el causal que la dio motivo siempre que sea válida y legítima. Por lo tanto, culminada

la suspensión, debe retornar el empleado a su puesto y el contrato, el cual cobrara su total plenitud de todos sus efectos legales.

Este mismo autor, refiere también que entre las características más saltantes de esta figura jurídica se tiene: al pago a los trabajadores, la recuperación de horas no trabajadas y la continuidad del vínculo laboral, además de los días efectivamente trabajados. (p. 62).

2.2.1.4. Supuestos de suspensión de labores

Toyama, J. (2019) refiere que el supuesto de interés de suspensión de labores, es la regulada durante la crisis sanitaria vivida en el periodo 2020-2021, donde el gobierno peruano expidió normas destinadas inicialmente a evitar la propagación del virus del Covid 19, expidiéndose el D.S. N° 008-2020-SA, declarando la emergencia por el tiempo de 90 días, luego el D. U. N° 026-2020, mediante el cual se regulaba el trabajo remoto, especialmente a quienes estaban considerados como población de riesgo; el D.U. N° 029-2020, mediante el cual se daban medidas complementarias; entre otros decretos supremos como el D.S. N° 044, 046, 075, 083-2020-PCM, que lo han venido programando sucesivamente hasta el 24 de mayo del 2020. Sobre el cual se ordenaba el distanciamiento y la cuarentena, lo que termino por afectar a las empresas, empleadores y empleados; tal es así, que las empresas iniciaron los procedimientos de suspensión perfecta laboral por causales de fuerza mayor o fortuitas, para lo que se amparaban en el D. S. N° 003-97-TR, aunque el Ministerio de Trabajo manifestaba que no era factible en la etapa de la pandemia que tocaba atravesar. Sin embargo, en respuesta a la coerción de las empresas y ciudadanos, con fecha 14-04-2020 se expidió y publicó el D.S. N° 038-2020, con el fin de mitigar las consecuencias económicas que afectaban a empleadores y empleados frente a la

terrible crisis del coronavirus y regular la suspensión perfecta de trabajo. (pp. 233-237).

2.2.1.5. Decreto de Urgencia N° 038-2020 y la suspensión perfecta laboral

Córdova, E. & Rodríguez, M. (2021) señala que el 14 de abril del año 2020, mediante el diario oficial del Perú se llegó a publicar el Decreto de Urgencia N° 038-2020, a través del cual se establecieron medidas extraordinarias de carácter económico y financiero, cuyo propósito era mitigar los efectos negativos del virus Covid-19 tanto para el trabajador como para el empleador, y de esta manera protegerlos especialmente en el periodo de cuarentena. En ese contexto, los empleadores deberían adoptar otras medidas complementarias a efectos de conservar el vínculo laboral del trabajador con su empleador, y que de manera muy excepcional se podía apelar a la figura de la suspensión perfecta de labores contemplada en el Decreto de Urgencia referido. (p. 73).

De lo anterior, esta figura resulta ser diferente a la regulada en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, o Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, de manera específica en los supuestos del Art. 12°, que establece que en casos fortuitos o de fuerza mayor y sin autorización se podía aplicarla. Es decir, en concordancia al D.U. N° 038-2020, esta figura laboral se aplicará en determinados supuestos y condiciones, como son los supuestos objetivos y las condiciones subjetivas.

2.2.1.6. La suspensión laboral y su base en la constitución peruana vigente

Toyama, J. (2019) la suspensión laboral tiene sustento en la vigente constitución Política del Perú en el principio de continuidad laboral; por el cual, se entiende el fin indeterminado de conservación en el tiempo de la relación entre empleadores y los trabajadores, lo que se desprende en los artículos 22° donde literalmente se establece

el deber y derecho del trabajo para el logro del bienestar social y la realización de las personas, y en el artículo 27° donde se determina que la ley protege a los trabajadores contra los despidos arbitrarios. Es decir, que la Carta magna peruana tiene como fin conservar el contrato laboral, como manifiesto del principio de continuidad laboral” (p. 136).

2.2.1.7. Tipología de la suspensión de labores

Toyama, J. (2019) señala que son dos los tipos de suspensión perfecta que se considera, siendo estos los siguientes:

- Suspensión perfecta de labores: se considera perfecta, cuando el cese laboral es únicamente temporal, es decir, que tanto la obligación de prestar servicio del trabajador y la obligación de pagar del empleador hayan cesado, pero sin que desaparezca el vínculo laboral. Teniendo como ejemplo a las sanciones disciplinarias, a las licencias sin goce de haber, entre otros. (p. 135).
- Suspensión imperfecta de labores: se considera imperfecta en el Art. 11 del D. S. 003-97-TR siempre que el empleador tenga que abonar el pago sin tener en contraparte el servicio del trabajador, como por ejemplo los descansos por maternidad, licencia por paternidad, tiempo de lactancia, licencia sindical, vacaciones, readmisión en casos de declaración de despido nulo.

La importancia de este tipo de suspensión imperfecta, radica en que permite a los empleados a continuar recibiendo sus ingresos económicos, considerando que trabajará horas extras, por el cual el empleador coordinará con el empleado o trabajador, para coordinar como se recuperará las horas no laboradas, por lo tanto, este no perderá los beneficios, tampoco el vínculo laboral. (p. 143).

2.2.1.8. La suspensión perfecta en el procedimiento colectivo

Toyama, J. (2019) dice que en nuestra legislación a diferencia de otras legislaciones, se contempla la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sólo como parte de un procedimiento de solicitud de cese colectivo ante la autoridad administrativa de trabajo y supeditado a que dicha solicitud sea aprobada, de lo contrario se tendrá que reconocer la remuneración devengada al trabajador durante la suspensión; es decir, este tipo de suspensión temporal perfecta no es considerada en nuestra legislación como una paralización temporal con el objeto de mantener el contrato de trabajo, sino sólo como paso previo al cese colectivo, pese a ser dos situaciones distintas, puesto que la suspensión perfecta de labores pretende mantener el vínculo laboral y el cese colectivo pretende extinguirlo. (p. 63).

De esta manera, el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el periodo que dure el procedimiento, de la solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de que la AAT realice la verificación posterior. Al respecto, mediante Directiva Nacional N° 01-2009-MTPE/2/11.1, Directiva sobre verificación de cumplimiento del sustento de la suspensión en el caso de las solicitudes de cese colectivo, se estableció que es deber de la AAT verificar en el día el cumplimiento de los hechos que sustentan la solicitud de suspensión, es decir, el inicio del procedimiento de cese colectivo. En este sentido, los inspectores deben evaluar la razonabilidad y proporcionalidad de los criterios utilizados en la solicitud de suspensión perfecta de labores, verificando, por ejemplo, si los puestos que venían ocupando los trabajadores afectados han sido cubiertos por personal distinto. De verificarse que la suspensión carece de fundamento, se ordenará la revocatoria de la autorización automática y se dispondrá la reanudación de las

labores, lo cual no evita que la solicitud de cese colectivo siga su curso o que esta sea posteriormente aprobada Vidal, M. (2015, p. 49).

2.2.2. Derechos Laborales de los trabajadores

2.2.2.1. Definiciones:

Según Toyama, J. (2019) refiere que el derecho laboral “tiene y tendrá siempre una interpretación constitucional que viene evolucionado y que suele ser el que más se utiliza en las sentencias de amparo laboral por el Tribunal Constitucional”. (p. 31).

Para Landa, C. (2019) refiere que el derecho laboral “tiene alcance a una dimensión subjetiva (individual) y a una dimensión objetiva (institucional), del cual el derecho al trabajo subjetivamente supone el derecho a acceder a un empleo y a su protección en relación a los despidos arbitrarios. Institucionalmente, este derecho al trabajo obliga a que el Estado genere programas, políticas, y planes dirigidos a el logro de niveles máximos de empleos en el país”. (p. 73).

Concluyendo de lo anterior, se infiere que el derecho al trabajo supone que las personas deberán cumplir con todas las condiciones y requisitos que exigen las empresas empleadoras del sector público o privado, de manera que esos accedan a un empleo sin ser discriminados; y por el cual serán contratados para realizar los servicios para el cual fueron elegidos, asistiéndoles el derecho para no ser despedido de manera injustificada, sino únicamente por causales debidamente justificada, por lo tanto el derecho al trabajo está ligado al principio de causalidad.

2.2.2.2. Principios sobre el cual se sustentan los derechos laborales

Para Cuba, L. (2017) son los principios siguientes la base y fundamento de los derechos laborales de los trabajadores:

- a. Principio del derecho al trabajo: es el derecho fundamental humano, y la base sobre el cual se desarrollan otros derechos humanos y que proporciona al trabajador una

vida con dignidad; de allí que podemos considerar que como derecho es aquella posibilidad por el cual una persona puede exigir algo que ya está establecido en la ley, es decir, pretender algo que corresponde legítimamente, y de la misma manera, se considera que el trabajo es netamente una actividad desarrollada por los individuos a fin de conseguir una retribución pecuniaria con el cual satisfacer sus necesidades además de crecer y desarrollarse como persona dentro de la sociedad. En nuestra carta magna peruana se reconoce este derecho en el Art. 22° por lo que el derecho al trabajo se considera como un derecho constitucional que considera dos aspectos trascendentales en un trabajador:

- Primero: el derecho al acceso a un puesto laboral, y a no ser despedido sino únicamente por causales justificadas y motivadas., por ende, el Estado asume mediante políticas destinadas a que sus ciudadanos accedan a puestos laborales;
 - Segundo: que el derecho salvaguarda a no ser despedido de manera arbitraria sino por causa justa, es decir que según el Art. 22° este derecho al trabajo es un derecho y un deber, por lo que se entiende, que el trabajo permite la promoción y desarrollo de la persona mediante el desempeño de una actividad lícita; por el cual se genera el sustento y el bienestar social. (p. 27).
- b. El Principio de protección: uno de los propósitos principales del derecho laboral es la protección de los trabajadores, a través de la igualdad real entre las partes, fundamentada en la falta de libertad inicial y consecuente del trabajador, que viene a ser la causa de la desigualdad de los empleados y que explica la protección del derecho del trabajo. Es decir, que este principio se fundamenta en la necesidad de protección al trabajador respecto a desigualdades, subordinación sobre el cual el Estado debe reducir la desigualdad, y cautelar la dignidad respecto a la posición de los empleadores.

- c. Principio del derecho a la estabilidad laboral: lo que significa permanecer en el empleo, de manera que el contrato laboral generado entre un trabajador y su empleador, permanezca en el tiempo, y que esta no culmine sin motivo alguno; por lo que en el Art. 49° de la vigente Constitución Política del Perú, se le da reconocimiento a este derecho, y sobre el cual un trabajador podría ser despedido únicamente por causal ajeno, regulado y fehacientemente demostrado. Es el caso, que desde marzo del 2020 fue decretado la emergencia nacional frente a la crisis de la pandemia por el Covid-19, lo que motivo de manera sui generis a que se dispongan medidas laborales que afectaban a los trabajadores, acompañados de acciones económicas, que tenían como fin garantizar los derechos laborales.
- d. Principio de causalidad: refiere a que, nuestro régimen laboral en el Perú está regida por este principio de causalidad, en cuya virtud la duración de los vínculos laborales generados entre trabajador y empleador deberían estar plenamente garantizados, en cuanto subsista la fuente que la genero o dio origen. Es decir, que este principio respalda el derecho a no ser despedidos, a menos que existan causales justificadas.
- e. Principio indubio pro operario: este principio se acciona frente a determinadas normas a las que se les podría dar varias interpretaciones, del cual, el administrador de justicia debe optar por la que signifique más favorable para los trabajadores; en consideración a que el trabajador es el sujeto débil, sopesando su nexos con el reglamento interno laboral, sin embargo, en casos dudosos se puede recurrir a normas especiales o conexas.

2.2.2.3. Derechos laborales en tiempos de Covid 19

Al respecto, Córdova, E. & Rodríguez, M. (2021) afirma que la pandemia por el Covid 19 generó cambios sustanciales en el sector laboral, debido a las implicancias relacionadas a la estabilidad laboral de los trabajadores en las empresas. Aun así, los derechos laborales en todo momento han estado asociadas a doctrinas, normativas, y jurisprudencias vinculadas entre las empresas empleadoras y sus trabajadores, ambos enmarcadas en el ámbito jurídico, sobre el cual se han regulado, y establecido sobre la base de una relación indefinida, de cuyos ajustes se sujetaron a los cambios sujetos a los contextos que se han vivido, tal es así que hoy en día se tiene al trabajo remoto o virtual, como consecuencia de la crisis de la pandemia del Covid 19 la que reemplazó al trabajo presencial. (p. 78).

De manera que, durante los tiempos de la pandemia se tuvo presente a la Constitución Política del Perú vigente, garantizando el fiel cumplimiento a los ejercicios de todos los derechos laborales en relación a las empresas empleadoras como trabajadores dentro de un ámbito social de derecho; a través de las normas laborales contempladas en su cuerpo normativo como:

- Art. 1° referido a la defensa férrea a la dignidad de la persona, el cual es deber del Estado, así como también de la sociedad; sobre el cual se desprenden artículos contentivos de principios y reglas laborales como es el caso del artículo 2°, numeral 14 relacionado al derecho de la persona para contratar con propósitos debidamente lícitos, regulados por Ley y el orden público.
- Art. 22° mediante el cual se considera que el trabajo es un deber y derecho, por tanto, representa el fundamento sobre el cual una persona se realiza y se genera el bienestar social.

- Art. 23° por el cual se resalta la atención prioritaria al trabajo por parte del Estado peruano a través del fomento del empleo y la educación laboral.
- Art. 24° a través del cual se prevé el derecho a percibir una remuneración equitativa y justa, resaltando la obligación del Estado para evaluar y establecer la remuneración mínima vital.
- Art. 25° en el que se determina el jornal laboral de 8 horas diarias o 48 horas semanales, además de horas extraordinarias remuneradas.
- Art. 26° donde se establecen los principios laborales de igualdad de oportunidades sin tener que ser discriminados; la irrenunciabilidad a los derechos Constitucionales y a la interpretación a favor del trabajador en los casos de duda respecto a una norma.
- Art. 28° donde enfatiza al derecho laboral de naturaleza colectiva, es decir al derecho a sindicalización, derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga.
- Art. 29° por el cual, se otorga el derecho de participación de los trabajadores en las utilidades de su empresa empleadora.

Para la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la Organización de los Estados Americanos (2020) en relación a las actividades laborales en plena pandemia formulo de manera enfática las recomendaciones para brindar protección laboral, salarial, a la libertad sindical y a la negociación colectiva, además de las pensiones y demás derechos sociales relacionado a al contexto laboral y sindical; mediante la Resol. N° 1/2020, de fecha 10-04-2020, que llevo por título “La pandemia y los Derechos Humanos en las Américas”. (p. 79).

2.2.2.4. Teorías de la vulneración al derecho laboral de los trabajadores

Landa C. (2019) considera a las siguientes teorías sobre la vulneración a los derechos laborales de los empleados:

- La Teoría institucionalista: a través del cual se sostiene que el Estado cumple un rol muy protagónico; al ser la fuente de la regulación para que se garantice la protección y existencia a la igualdad, la libertad, la participación de los ciudadanos, los derechos fundamentales. (p. 67).
- La Teoría liberal: mediante el cual, se sostiene que los derechos fundamentales como el de la libertad de las personas son anteriores al mismo Estado, por lo que, debe ser reconocido plenamente en todo contexto y ser garantizado jurídicamente todos los derechos inherentes. (p. 68).
- La Teoría axiológica: sostiene que el Estado y sus regulaciones se integran con el fomento a los valores, conservación de las creencias y también de la cultura, considerados como principios fundamentales de nuestra carta magna. Es decir, que los derechos fundamentales, otorgan legitimidad a nuestro ordenamiento jurídico positivo. (p. 69).

2.2.2.5. Elementos a considerar cuando se vulneran los derechos laborales

Toyama, J. (2019) considera a los siguientes elementos que se deben de tener en consideración cuando los derechos laborales son vulnerados:

- a. Vulneración al derecho a una estabilidad laboral: se considera que este derecho a la estabilidad laboral es intrínsecamente de protección al trabajador que realiza su función laboral, siempre que este, no esté sujeto a ninguna causa justificada para ser despedido, la misma que debe estar contemplada en la normatividad peruana; además de enmarcar la responsabilidad en el empleador para que este apoye a sus trabajadores, siempre que no contravenga a los establecido por la ley aplicable,

tampoco en un motivante de despido, del cual se considera como indicadores a los términos y condiciones del contrato, la pérdida de sus derechos y el aprovechamiento económico. (p. 129).

- b. Características del vínculo laboral: conocida también como materia de contratos en el contexto de una sede judicial laboral, el cual es reconocida como aquella competencia jurisdiccional administrativa más que de jurisdicción civil, considerando como indicadores a la vulneración de una de las partes de quienes generan el vínculo laboral, la naturaleza contractual y los beneficios que no le corresponden. (p. 131).
- c. Factores del vínculo laboral: Con relación a los elementos que estructuran una relación laboral, se considera que han sido cambiadas a lo largo del tiempo, respecto a aspectos de seguridad en el trabajo, en comparación de las constituciones del 93 respecto al de 1979; referido a la estabilidad básica del trabajo, es decir, que el trabajo, cada vez más está protegido debido a que se considera a la estabilidad desde el momento de ingreso y de igual manera también al momento de la salida; por lo que se infiere correctamente, que los trabajadores solo serán despedidos por un hecho externo, que de motivo y este establecido por la ley, los cuales deben ser verificados, presentando como indicadores a la permanencia laboral, formas de contratar y la omisión de normativas. (p. 133).

2.2.2.6. La remuneración en el ámbito internacional

Landa, C. (2019, p. 228) menciona que la remuneración es una contraprestación que recibe un trabajador por prestar servicios de carácter laboral; posición compartida a nivel internacional, debido a que encontramos a este derecho en otras legislaciones como:

Art. 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que literalmente dice “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” además de que “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

Art. 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que señala que “los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias; que le aseguren en especial, una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: Un salario equitativo y suficiente y una condición digna para el trabajador y su familia. OIT - Organización Mundial del Trabajo, este organismo mediante diferentes Convenios Internacionales resalto el interés de velar y proteger el derecho a la remuneración del trabajador, como es el caso de los siguientes convenios:

- Convenio 95, para proteger el salario.
- Convenio 100, de la igualdad de la remuneración, ratificado por nuestro país.
- Convenio 131, de la fijación de salarios mínimos.

2.2.2.7. Dimensiones de la vulneración a los derechos laborales del trabajador

Landa, C. (2019) considera a las siguientes dimensiones de los derechos laborales de los trabajadores:

- a. Vulneración al Derecho al trabajo: es el derecho fundamental humano, y la base sobre el cual se desarrollan otros derechos humanos y que proporciona al trabajador una vida con dignidad; de allí que podemos considerar que como derecho es aquella posibilidad por el cual una persona puede exigir algo que ya está establecido en la ley, es decir, pretender algo que corresponde legítimamente, y de la misma manera,

se considera que el trabajo es netamente una actividad desarrollada por los individuos a fin de conseguir una retribución pecuniaria con el cual satisfacer sus necesidades además de crecer y desarrollarse como persona dentro de la sociedad.

En nuestra carta magna peruana se reconoce este derecho en el Art. 22°.

- Primero: el derecho al acceso a un puesto laboral, y a no ser despedido sino únicamente por causales justificadas y motivadas, por ende, el Estado asume mediante políticas destinadas a que sus ciudadanos accedan a puestos laborales;
- Segundo: que el derecho salvaguarda a no ser despido de manera arbitraria sino por causa justa, es decir que según el Art. 22° este derecho al trabajo es un derecho y un deber, por lo que se entiende, que el trabajo permite la promoción y desarrollo de la persona mediante el desempeño de una actividad lícita; por el cual se genera el sustento y el bienestar social. (pp. 127-129).

- b. Vulneración al Derecho a la remuneración: este derecho se liga al derecho de ser tutelado para una vida con dignidad del trabajador, a través de la retribución generalmente económica que percibe por su prestación de servicios. Es decir, que la remuneración debe ser suficiente y equitativa, es así, que se considera que la remuneración es entendida como la retribución que un empleador da a su trabajador en razón de que este le ha prestado sus servicios. La remuneración se estructura sobre la base de un salario básico más aquellas retribuciones complementarias, que se llegan a establecer sobre la base de normas del derecho laboral, de los convenios colectivos, por contratos y voluntad de empleador, o por costumbre.

La Constitución Política del Perú en su Art. 24° consagra que un trabajador tiene derecho a percibir una remuneración suficiente y equitativa, con el cual pueda garantizar el bienestar material, espiritual, y de su familia. Por ende, la remuneración es un derecho fundamental, con naturaleza alimentaría, por cuanto se

relaciona con el derecho a la vida, a la igualdad y dignidad, importantes para el desarrollo integral del trabajador. Las consecuencias que generan el derecho a remuneración sobre la base de aportes y contribución a la seguridad social que hace un trabajador les genera una pensión, además de servicios sobre el cual se realizan los cálculos para los beneficios sociales como las vacaciones, la compensación por tiempo de servicios, indemnización por vacaciones trunca, o en su caso, ser calculable para la indemnización por despido arbitrario y otros beneficios sociales.

En la crisis de la pandemia, también el derecho a la remuneración cobro importancia, por cuanto el D. U. N° 038-2020 establecía la figura jurídica de la suspensión perfecta de labores, que era solicitada insistentemente por las empresas empleadoras; por lo que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tuvo que emitir las Resol. Ministeriales N° 126-2020-TR, 229-2020-TR, 315-2020-TR y 058-2021-TR, por lo que, los empleadores únicamente tendrían que formalizar mediante solicitud la aplicación de la suspensión perfecta de labores al amparo del TUO del D.L. N° 728 relacionado a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, del cual se amplió significando que los trabajadores afectados no percibirían sus remuneraciones. (pp. 177-187).

- c. Vulneración al Derecho a la pensión: este derecho se relaciona con la seguridad social y el derecho del trabajador a recibir una pensión digna al momento de jubilarse, lo cual está previsto en el régimen previsional en el cual un trabajador se encuentra, es decir en el sistema privado de pensión (SPP), que se obtiene a partir de los 65 años, siempre que el trabajador cumplió con los requisitos para jubilarse o en el caso de ser pensionable por incapacidad parcial o permanente. Este pago de pensión se paga con el capital aportado a las cuentas personales del asegurado y la rentabilidad que haya generado. Diario La Ley. (2021).

Este derecho también tiene jerarquía constitucional, por ende, el trabajador habiendo cumplido su tiempo de prestación de servicios y obtenido una edad límite para trabajar, puede decidir por dejar de trabajar y vivir de una pensión, en virtud de lo indicado en el Art. 10° de la Constitución Política del Perú, como el reconocimiento de una persona a la seguridad social, con el cual se proteja y garantice una calidad de vida. De igual manera el Art. 11° garantiza el acceso a las prestaciones de salud y a las pensiones. Constitución Política del Perú (1993).

En la crisis sanitaria de la pandemia por el Covid 19 el Estado peruano, mediante el D. U. N° 038-2020, dispone de los fondos de pensión para la vejez o casos de incapacidad o muerte, vulnerando el derecho constitucional de percibir pensiones; mediante el Art. 11°, con el cual se permitía retirar los fondos de pensiones de su cuenta personal de capitalización del trabajador afiliado al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, lo que se repitió durante la pandemia mediante decretos de urgencia dadas por el Poder Ejecutivo y el Congreso de la República del Perú. Por lo que, a opinión del Sistema Financiero de Seguros y del Sistema Privado de Pensiones ha agudizado la cobertura previsional de sus afiliados por el cual, quedarían muchos trabajadores sin recursos para su vejez, y esto incrementaría la carga fiscal del Estado. (p. 193).

2.3. Marco conceptual

A. Suspensión perfecta laboral: Landa, C. (2019) refiere que el derecho laboral “tiene alcance a una dimensión subjetiva (individual) y a una dimensión objetiva (institucional), del cual el derecho al trabajo subjetivamente supone el derecho a acceder a un empleo y a su protección en relación a los despidos arbitrarios. Institucionalmente, este derecho al trabajo obliga a que el Estado genere programas, políticas, y planes dirigidos a el logro de niveles máximos de empleos en el país”. (p. 73).

- Adopción de medidas alternativas: es adoptar excepcionalmente otras opciones, distintas a las propias medidas que se suele adoptar, pero que están enmarcadas en un dispositivo legal. Barrios, R. (2020).
- Suspensión perfecta laboral: se caracteriza por que se cesa la prestación de servicios por parte del trabajador y por lo que, deja también de percibir la retribución económica de parte del empleador, sin embargo, el vínculo laboral está vigente. Torres, M. (2017).
- Suspensión imperfecta laboral: Cuando muy a pesar de que el trabajador ya deja de prestar sus servicios en favor del empleador, este último está obligado a seguir retribuyéndolo económicamente. Torres, M. (2017).
- Vínculo laboral: es el nexo existente entre el empleado y su empleador, materializado en mediante contrato laboral, que se caracteriza por la prestación de los servicios de parte del empleado y la retribución económica en contraparte a favor del empleado, que lo realiza el empleador. Córdova, E. & Rodríguez, M. (2021).

B. Derechos laborales: tiene alcance a una dimensión subjetiva (individual) y a una dimensión objetiva (institucional), del cual el derecho al trabajo subjetivamente supone el derecho a acceder a un empleo y a su protección en relación a los despidos arbitrarios. Institucionalmente, este derecho al trabajo obliga a que el Estado genere programas, políticas, y planes dirigidos a el logro de niveles máximos de empleos en el país. Landa, C. (2019).

- Derecho individual del trabajo: referido a la parte general, de principios, facultades, garantías y limitaciones respecto a la contratación laboral, además de la fuente y naturaleza de las normas jurídicas; y de la parte especial contenida por obligaciones, derechos y prohibiciones para los empleadores y los trabajadores. Cuba, L. (2017).

- Derecho a la pensión: considerado como un derecho de carácter social consistente en la prestación periódica dineraria, cuyo fin es cubrir las necesidades que se presentan al culminar la vida laboral de un trabajador. Guerrero G. (2017).
- Derecho a la remuneración: este derecho se liga al derecho de ser tutelado para una vida con dignidad del trabajador, a través de la retribución generalmente económica que percibe por su prestación de servicios. Es decir, que remuneración debe ser suficiente y equitativo. Landa, C. (2019).
- Derecho al trabajo: es el derecho fundamental humano, y la base sobre el cual se desarrollan otros derechos humanos y que proporciona al trabajador una vida con dignidad. Landa, C. (2019).

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General:

La suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

3.2. Hipótesis Específicas:

- a. La suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración del derecho al trabajo en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.
- b. La suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración del derecho a la remuneración en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.
- c. La suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración del derecho a la pensión en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

3.3. Variables de la Investigación:

3.3.1. Definición conceptual

V1 = Suspensión perfecta laboral (SPL):

Toyama, J. (2019) nos dice que la suspensión perfecta laboral “es una figura jurídica originada por causales consideradas como requisitos, que pudiendo poner fin al vínculo laboral se limita a ponerlo de manera temporal, cuyo fin es impedir la pérdida del vínculo de trabajo con su empresa empleadora” (p. 465).

Dimensiones de la Variable 1:

- Medidas impuestas para aplicar la SPL.
- Continuidad del vínculo laboral.
- Suspensión perfecta y suspensión imperfecta.

V2 = Derechos laborales: Landa, C. (2019) refiere que el derecho laboral “tiene alcance a una dimensión subjetiva (individual) y a una dimensión objetiva (institucional), del cual el derecho al trabajo subjetivamente supone el derecho a acceder a un empleo y a su protección en relación a los despidos arbitrarios. Institucionalmente, este derecho al trabajo obliga a que el Estado genere programas, políticas, y planes dirigidos a el logro de niveles máximos de empleos en el país”. (p. 73).

Dimensiones de la variable 2:

- Vulneración del derecho al trabajo.
- Vulneración del derecho a la remuneración.
- Vulneración del derecho a la pensión.

3.4. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Items	Escala de medición
Variable 1 Suspensión perfecta laboral	Toyama, J. (2019) nos dice que la suspensión perfecta laboral “es una figura jurídica originada por causales consideradas como requisitos, que pudiendo poner fin al vínculo laboral se limita a ponerlo de manera temporal, cuyo fin es impedir la pérdida del vínculo de trabajo con su empresa empleadora” (p. 465).	Se determinará a través del cuestionario de encuesta suspensión perfecta laboral en la Empresa Municipal de Mercados S.A., que será medido en consideración a los ítems y sus dimensiones: vínculo laboral, libre disposición de CTS., Trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad.	Medidas impuestas para aplicar la SPL.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplimiento de las medidas por el empleador. 2. Fiscalización de la autoridad administrativa. 3. Trabajo remoto para trabajadores vulnerables. 4. Cumplimiento del fin de la suspensión perfecta laboral. 	1,2, 3, 4, 5	Ordinal Tipo Likert
			Continuidad del vínculo laboral	<ol style="list-style-type: none"> 5. Principio de continuidad laboral. 6. El silencio administrativo de la SPL. 7. Trabajadores desvinculados laboralmente por la suspensión perfecta laboral. 	6, 7, 8, 9	
			Suspensión perfecta e imperfecta	<ol style="list-style-type: none"> 8. Licencia sin goce de haber por pandemia. 9. Licencia con goce de haber por pandemia. 10. Vacaciones adelantadas por pandemia. 11. Vulneración de derechos laborales. 	10, 11, 12, 13	
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Items	Escala de medición

Variable 2 Derechos laborales	Landa, C. (2019) refiere que el derecho laboral “tiene alcance a una dimensión subjetiva (individual) y a una dimensión objetiva (institucional), del cual el derecho al trabajo subjetivamente supone el derecho a acceder a un empleo y a su protección en relación a los despidos arbitrarios. Institucionalmente, este derecho al trabajo obliga a que el Estado genere programas, políticas, y planes dirigidos a el logro de niveles máximos de empleos en el país”. (p. 73)	La variable, se medirá con el cuestionario de vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A., que será medido en consideración a los ítems y sus dimensiones: Vulneración al derecho al trabajo, vulneración al derecho a la remuneración, vulneración al derecho a la pensión.	Vulneración al derecho al trabajo	1. Condiciones y términos en el contrato. 2. Vulneración al derecho laboral por la SPL. 3. Medidas laborales lesivas a la dignidad. 4. Criterios adecuados en la SPL para protección al trabajo. 5. Despidos arbitrarios.	1, 2, 3	Ordinal Tipo Likert
			Vulneración al derecho a la remuneración	6. Situación de vulnerabilidad remunerativa por la SPL. 7. Interés oculto por no pagar remuneraciones. 8. Vulneración a las remuneraciones y beneficios sociales. 9. Remuneración suficiente y equitativa. 10. Afectaciones a la dignidad, vida e igualdad.	4, 5, 6, 7 8, 9, 10	
			Vulneración al derecho a la pensión	11. Afectaciones al tiempo computable de servicios. 12. Afectaciones a la CTS. 13. Afectaciones a las gratificaciones. 14. Protección a la pensión digna y jubilación en la SPL.	11, 12, 13, 14, 15	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

4.1.1. Método general

Para el presente caso, es el método teórico – jurídico debido a que mediante este método general de investigación jurídica se definieron las categorías y sub categorías del estudio, además de operacionalizarlas; así mismo permitió establecer el diseño investigativo, y la medición en los resultados que se obtuvo comparando con otros métodos empíricos. Lo que hizo posible determinar la relación entre las variables de estudio.

Al respecto Jiménez, P. (2015) enfatiza que el método teórico jurídico se caracteriza “por ser el gran método, utilizado de manera inevitable en todo el desarrollo de una investigación jurídica; por lo que, es imposible negar su uso, estando presente en la observación, diseño, desarrollo y conclusiones”. (p. 57).

Y al **método Científico** debido a la obtención del conocimiento empírico de los hechos, fenómenos o problemática que se identificó en la Empresa Municipal de

Mercados S.A, a través de procedimientos y técnicas sistematizadas; contrastadas y validadas.

Del cual, Arias, J. (2021) afirma que el método científico “está considerado como un conjunto de procedimientos rigurosos que se formulan de manera lógica para obtener, organizar, sistematizar y expresar conocimientos, en contextos aplicados o teóricos” (p. 52).

4.1.2. Método específico

De modo que, se utilizó los siguientes métodos específicos:

Método **hermenéutico jurídico**; por cuanto se hizo referencia a la interpretación del derecho, es decir a la norma jurídica de la suspensión perfecta laboral, y sus efectos en los derechos laborales de los trabajadores de la empresa objeto de estudio.

Jiménez, P. (2015) refiere que el método hermenéutico jurídico “tiene como propósito de estudio interpretar los mandatos de las normas jurídicas sobre la base de principios doctrinarios y jurisprudenciales”. (p. 58)..

Método **dogmático jurídico**; por cuanto se estudió las normativas relacionadas a la variable suspensión perfecta de labores.

Jiménez, P. (2015) afirma que este método “se propone investigar y estudiar el ordenamiento jurídico, con el propósito de saber si está dada según necesidades de la sociedad y poder mejorarlo”. (p. 59).

Método **hipotético – deductivo**; por cuanto se tomó premisas y se estableció las hipótesis del estudio, las mismas que se verificaron o refutaron, elaborando las conclusiones de los hechos.

Método **analítico – sintético**; debido a que se descompuso a cada categoría del estudio, en sus elementos que fueron observados, estableciéndose las causas, y sus

efectos; que se relacionaron con las reacciones mediante la formulación de una síntesis general de los hechos.

Arias, J. (2021) refiere que este método dualista “permite llegar a la verdad de las cosas, inicialmente separando los elementos intervinientes en el problema determinado, para luego reunirlos de manera lógica entre sí, hasta llegar a la verdad del conocimiento” (p. 61).

Método **exegético**, por cuanto se hizo un análisis minucioso y exhaustivo a la legislación vigente laboral, relacionado a los derechos laborales de los trabajadores y la suspensión perfecta y sus consecuencias en los trabajadores como tema de estudio.

Jiménez, P. (2015) nos dice que este método exegético jurídico “permite la interpretación y estudio de textos legales, centrado en su regulación y redacción”. (p. 60).

Método **sistemático**, por cuanto se corroboró la vinculación y la validez de la ley de la suspensión perfecta laboral (Decreto de urgencia N° 038-2020) y las normativas de los derechos de los trabajadores, dentro del contexto laboral de la Empresa Municipal de Mercados S.A.

Jiménez, P. (2015) manifiesta que este método sistemático “se basa en la relación de una norma en concreto respecto al resto del ordenamiento jurídico; especialmente con ellas demás normas relacionadas con el mismo tema. (p. 62).

De enfoque Cuantitativo:

Por cuanto, se interpretarán y contrastarán las hipótesis relacionadas a la suspensión perfecta de labores y la posible vulneración a los derechos laborales de los trabajadores de la Empresa Municipal de mercados S.A, con la utilización de la estadística inferencial.

Arias, J. (2021) refiere que el enfoque cuantitativo está caracterizado “por apelar a las mediciones numéricas y al uso de las estadísticas en los análisis de datos acopiado y contrastaciones de hipótesis”. (p. 67).

4.2. Tipo de la investigación

Se consideró a la investigación de tipo **Aplicada**; porque se tomó el punto de vista de la problemática vivida, enfatizando una solución en vez de dar conceptos o teorías. Es decir, que el propósito del estudio fue dar solución a los problemas planteados relacionados al D.U. N° 038-2020 (suspensión perfecta laboral) y sus posibles vulneraciones a los derechos laborales de los trabajadores de la Empresa Municipal de Mercados S.A, de la ciudad capital de Lima.

Arias, J. (2021) nos dice, que este tipo de investigación “es abastecida con la teoría obtenida en la investigación básica, con el cual resuelve problemas prácticos, además de basarse en hallazgos, descubrimientos y soluciones que se planteó en el objetivo del estudio”. (p. 68).

Y considerando su fuente, es una investigación de campo; debido a que se desarrolló en el lugar donde ocurrieron los fenómenos o hechos.

Arias, J. (2021) refiere que la investigación de campo “tiene como fin levantar los datos de interés de manera ordenada y relacionada con los hechos o fenómenos de interés; con la aplicación de técnicas como la encuesta o la observación”. (p. 67).

4.3. Nivel de investigación

Descriptivo - correlacional; por cuanto, no solamente se pretende hacer una descripción o acercamiento al problema del estudio, sino establecer la correlación entre la variable 1: suspensión perfecta laboral y la variable 2: vulneración de derechos laborales de los trabajadores; en la Empresa Municipal de Mercados S.A., de la ciudad capital de Lima.

Al respecto Arias, J. (2021) nos dice que el nivel descriptivo - correlacional “se utiliza en el descubrimiento de nuevos hechos, fenómenos y significados de un estudio y el nivel correlacional para medir dos variables”. (p. 77).

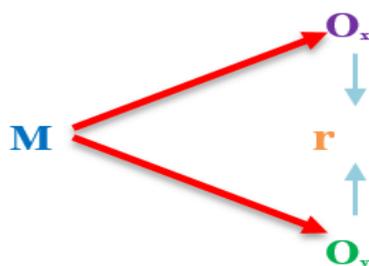
De corte **transversal**, porque se recogerá la información de interés de las unidades de análisis de la muestra seleccionada en un solo momento y una sola vez.

4.4. Diseño de la investigación

No experimental; debido a que los hechos se estudian tal cual vienen dándose, lo que permite conocer que es lo que se viene generando el problema y observarlo; sin necesidad de introducir una variable experimental.

En consecuencia, Arias, J. (2021) sostiene que en este diseño investigativo “no se tienen estímulos experimentales a las cuales se someterán las variables de investigación, sino que serán evaluadas en su ambiente natural sin tener que alterar ninguna situación; además de no manipular deliberadamente las variables de estudio.” (p. 78).

Esquema:



En donde:

M : Muestra en la que se realiza el estudio.

O1 : Suspensión perfecta laboral.

O2 : Vulneración de derechos laborales.

r : Relación de ambas variables de estudio.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población:

En el presente caso, se consideró a una población de estudio conformada por 92 trabajadores de la Empresa Municipal de Mercados S.A., periodo 2021; entre supervisores, personal administrativo, personal de campo y de servicios; quienes manifestaron su voluntad por participar en la presente investigación, debido al interés que tienen por los resultados que se irán a generar, en relación a sus derechos laborales.

Arias, J. (2021) indica que la población “es considerado todo conjunto infinito o finito de elementos, personas, sujetos que tienen características similares o en común entre sí, y que es delimitada por el investigador en concordancia a la definición formulada en la investigación”. (p. 113).

Tabla 1.

Población de la investigación – 2021

Nro.	Personal EMMSA	Cantidad
1	Administrador	1
2	Asistente administrativo	10
3	Supervisores	15
4	Personal de campo	55
5	Personal de servicios	11
	Total	92

Fuente: Elaboración propia.

4.5.2. Muestra:

Arias, J. (2021) nos dice que la muestra es “un subgrupo que representa una parte de la población o del universo, del cual se consiguen la información de interés; perfilada desde la situación problemática del estudio”. (p. 118).

En el estudio, se consideró a todos los trabajadores de la empresa objeto de estudio; es decir a los 92 trabajadores que conforman las unidades de análisis de la población, lo que se refiere como muestra tipo censo en quienes se aplicó los instrumentos de acopio de datos.

De lo anterior, Ñaupas, H. (2016) enfatiza que la muestra tipo censo es “aquella conformada por todas las unidades de análisis o investigación que son también consideradas como muestra. Es decir, que se precisa censal porque simultáneamente es universo, población y muestra”. (p. 124).

Tabla 2.

Muestra de la investigación

Nro.	Oficina ejecutiva de Administración	Nro. de población	Porcentaje	Nro. de muestra	Porcentaje
1	Administrador	1	1.00	1	1.00
2	Asistente administrativo	10	11.00	10	11.00
3	Supervisores	15	16.00	15	16.00
4	Personal de campo	55	60.00	55	60.00
5	Personal de servicios	11	12.00	11	12.00
	Total	92	100.00	92	100.00

Fuente: Elaboración propia

4.5.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

- Todos los trabajadores de la Empresa Municipal de Mercados S.A., periodo 2021.
- Trabajadores mayores de edad.

Criterios de exclusión:

- Quienes voluntariamente desistan de participar del trabajo de campo destinado a recoger la información para el estudio.
- Trabajadores con vínculo laboral distinto al periodo considerado para la investigación.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

Para el presente estudio, se tomará en consideración a la Encuesta como técnica de investigación, con el cual se pretende recoger la data de interés.

Arias, J. (2021) considera que esta técnica “es considerada como una herramienta que se realiza a través de un instrumento llamado cuestionario, que se aplica solamente a personas para acopiar datos de sus opiniones, percepciones y comportamientos, mediante preguntas preestablecidas y un sistema escalonado de respuestas”. (p. 81).

Tabla 3.

Técnica para el acopio de datos de la investigación

Técnica	Instrumentos	Datos a observar
Encuesta	Cuestionario de encuesta de suspensión perfecta laboral	Suspensión perfecta laboral.
Encuesta	Cuestionario de vulneración de derechos laborales	Vulneración de derechos laborales.

Fuente: Elaboración propia

4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Consecuentemente de lo anterior, se aplicarán a las unidades de análisis de la población y muestra, los instrumentos: Cuestionario de encuesta de suspensión perfecta laboral y el cuestionario de encuesta de derechos laborales, que se acompañara con un

sistema de respuestas escalonadas tipo Likert (Nunca – Casi nunca – A veces – Casi siempre – siempre); los que serán validados y confiabilizados previo a su aplicación.

Tabla 4.

Instrumentos para el acopio de datos de la investigación

Instrumentos	Aplicación y utilidad
Cuestionario	Arias, J. (2021) enfatiza que “es un conjunto de items o preguntas consideradas en una tabla y acompañadas de respuestas que deben ser respondidas., en ella, no existe respuestas consideradas correctas o incorrectas, es decir, que las respuestas conducen a resultados diferentes”. (p. 154).
Instrumentos	Datos a medir
1. Cuestionario de encuesta de suspensión perfecta laboral	La descripción de los indicadores de la variable suspensión perfecta laboral; con 14 items.
2. Cuestionario de encuesta de derechos laborales	La descripción de los indicadores de la variable derechos laborales mediante 14 items.

Fuente: Elaboración propia

Ficha Técnica 1:

Nombre del instrumento: Cuestionario de Suspensión perfecta laboral		
1	Autores:	Bach. Carmen Rosalía Mendoza Navarro Bach. Emerson Isidro Manuel Tauma Canchari
2	Contiene:	
	Dimensión 1:	Medidas impuestas para aplicar la SPL. Del Ítem N° 1 al Item N° 5.
	Dimensión 2:	Continuidad del vínculo laboral Del Ítem N° 6 al Item N° 9.
	Dimensión 3:	Suspensión perfecta y suspensión imperfecta Del Ítem N° 10 al Item N° 14.
3	Aplicación:	A todas las unidades de análisis

4	Corrección:	Manual
5	Duración:	15 minutos
6	Ámbito de aplicación:	Empresa Municipal de Mercados S.A., periodo 2021.
7	Objetivo:	Medir la relación de la variable Suspensión perfecta laboral.
8	Estructura:	14 ítems
9	Materiales:	SPSS v. 25, Excel, hojas de respuesta, lapiceros
10	Tipo de instrumento:	Cuestionario de encuesta
11	Población y muestra:	92 trabajadores.

Ficha Técnica 2:

Nombre del instrumento: Cuestionario de Vulneración de derechos laborales		
1	Autores:	Bach. Carmen Rosalía Mendoza Navarro Bach. Emerson Isidro Manuel Tauma Canchari
2	Contiene:	
	Dimensión 1:	Vulneración al derecho al trabajo Del Ítem N° 1 al Item N° 5.
	Dimensión 2:	Vulneración al derecho a la remuneración Del Ítem N° 6 al Item N° 10.
	Dimensión 3:	Vulneración al derecho a la pensión Del Ítem N° 11 al Item N° 14.
3	Aplicación:	A todas las unidades de análisis
4	Corrección:	Manual
5	Duración:	15 minutos
6	Ámbito de aplicación:	Empresa Municipal de Mercados S.A., periodo 2021.
7	Objetivo:	Medir la relación en los derechos laborales de los trabajadores.
8	Estructura:	14 reactivos
9	Materiales:	SPSS v. 25, Excel, hojas de respuesta, lapiceros
10	Tipo de instrumento:	Cuestionario de encuesta
11	Población y muestra:	92 trabajadores.

4.6.2.1. Validez del instrumento:

En el estudio presente, se validarán ambos instrumentos de recojo de información mediante la opinión informada o “juicio de tres expertos” cualificados y con experiencia demostrada en el campo de la investigación, quienes darán información, evidencia, juicios y valoraciones a los contenidos, criterios y constructos.

Al respecto tenemos a Arias, J. (2021) quien manifiesta que la validación instrumental en la investigación “es el nivel de un instrumento que refleja el contexto de un dominio específico del contenido de la variable que se pretende medir”. (p. 125).

Tabla 5. Validez de los instrumentos de acopio de datos

	Criterio	N° de jueces	Acuerdos	V Aiken	Descriptivo	
1.	Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y claro	3	3	1	Válido
2.	Objetividad	Esta expresado en preguntas objetivas-observables	3	3	1	Válido
3.	Pertinencia	Es útil para la investigación	3	3	1	Válido
4.	Organización	Existe una organización lógica	3	3	1	Válido
5.	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad	3	3	1	Válido
6.	Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos	3	3	1	Válido
7.	Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices	3	3	1	Válido
8.	Metodología	Responde a la operacionalización de la variable	3	3	1	Válido
9.	Significativa	Es útil y adecuado para la investigación	3	3	1	Válido
10.	Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación	3	3	1	Válido

4.2.6.2. Análisis de la Confiabilidad el Instrumento:

Arias, J. (2021) enfatiza que la confiabilidad “indica el grado por el cual, la aplicación repetida de los instrumentos a los mismos sujetos, generen los mismos resultados”. (p. 127).

Se tomará en consideración al siguiente baremo de valoración del Alfa de Cron Bach en el proceso de confiabilidad de ambos cuestionarios, previo a su aplicación a la población y muestra seleccionada.

En la confiabilidad instrumental, se usó el estadístico del Alfa de Crombrach, y su respectivo baremo de valoración.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

Los coeficientes hallados se cotejaron con los valores de comparación establecidos siguientes:

Tabla 6.

Confiabilidad del Alfa de Cron Bach

valores de Alfa	Interpretación
0.90 – 1.00	Se califica como muy satisfactoria
0.80 – 0.89	Se califica como adecuada
0.70 – 0.79	Se califica como moderada
0.60 – 0.69	Se califica como baja
0.50 – 0.59	Se califica como muy baja
<0.50	Se califica como no confiable

Fuente: Ñaupas, H. (2016)

Confiabilidad del Instrumento: Suspensión perfecta laboral

En el presente trabajo de investigación se estableció en el nivel de confiabilidad a través de alfa de Crombrach, para evaluar los puntajes obtenidos del instrumento de información aplicados a los trabajadores de la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		Nº	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	92	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	Nº de elementos
0,942	14

Estadísticos de los elementos

		Media	Desviación típica	Nº
VALIDEZ DE CONTENIDO	DE	7,0000	0,72530	14
VALIDEZ CRITERIO METODOLÓGICO	DE	7,5000	0,70415	14
VALIDEZ INTENCIÓN Y OBJETIVIDAD DE MEDICION	DE	7,0000	0,72530	14
PRESENTACION Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO	DE	7,5000	0,70415	14

Valor de confiabilidad del instrumento: La variable Suspensión perfecta laboral se halló teniendo en consideración a la muestra de análisis, representada por 92 trabajadores de la Empresa Municipal de Mercados S.A., el instrumento consideró 14 preguntas.

Para propósitos de investigación $\geq 0,9$ (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). En nuestro caso el valor del alfa de Crombrach es 0.942. Como los resultados son mayores a 0,90; en consecuencia, el instrumento tiene una confiabilidad muy alta.

Confiabilidad del Instrumento: vulneración de derechos laborales

En el presente trabajo de investigación se estableció en el nivel de confiabilidad a través de alfa de Crombrach, para evaluar los puntajes obtenidos del instrumento de información aplicados a los trabajadores de la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N°	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	92	100,0

- a. La eliminación por lista se basa en la variable del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N° de elementos
0,936	14

Estadísticos de los elementos				
		Media	Desviación típica	Nº
VALIDEZ DE CONTENIDO	DE	7,0000	0,73310	14
VALIDEZ CRITERIO METODOLÓGICO	DE	7,5000	0,74245	14
VALIDEZ INTENCIÓN Y OBJETIVIDAD DE MEDICION	DE	7,0000	0,73310	14
PRESENTACION Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO	Y DEL	7,5000	0,74245	14

Valor de confiabilidad del instrumento: La variable Vulneración de Derechos laborales se halló teniendo en consideración a la muestra de análisis, representada por 92 trabajadores de la Empresa Municipal de Mercados S.A., el instrumento consideró 14 preguntas.

Para propósitos de investigación $\geq 0,9$ (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). En nuestro caso el valor del alfa de Crombrach es 0.936. Como los resultados son mayores a 0,90 en consecuencia el instrumento tiene una confiabilidad muy alta.

4.6.3. Procesamiento de recolección de datos.

- Se obtuvo la autorización del responsable de la empresa objeto de estudio, para realizar el trabajo de campo.
- Se estableció el tiempo de duración y se aplicó cada cuestionario de encuesta a las unidades de análisis, previa inducción a los mismos de la manera y procedimientos para que respondan a los cuestionarios.
- Se procedió a tabular, analizar y discriminar la data recopilada, garantizando su valía en la investigación y sus resultados.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

- La data recopilada mediante los dos instrumentos de acopio de datos, se descargó en

formato de la hoja de cálculos Excel, del que se sacó los promedios de las sub categorías y variables.

- Posteriormente, se llevó la data al SPSS. Versión 25 en donde se procedió a realizar el análisis estadístico, mediante la aplicación de la estadística descriptiva, para mostrarlos en los resultados, porcentajes e incidencias mediante tablas y figuras.
- De la misma manera se realizó las contrastaciones de las hipótesis planteadas mediante la utilización de la estadística inferencial, con las que se aceptó o rechazó según sea las conclusiones estadísticas resultantes.
- De lo anterior, se realizó las discusiones de resultados, sobre el cual se concluyó y formuló las recomendaciones.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Los principios rectores que se consideró en el desarrollo del presente trabajo de investigación, están contemplados en el Reglamento General de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes vigente, en el Capítulo IV: Ética de Investigación, del Art. 27 (p. 12).

- Protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales. - Por el cual el investigador debe mostrar respeto irrestricto a la dignidad humana, identidad, libertad, y el derecho a la confidencialidad y su privacidad de las personas inmersas en el estudio.
- Consentimiento informado y expreso. – El investigador debe obtener el permiso o voluntad expresa y escrita de los participantes o titulares de los datos.
- Beneficencia y no maleficencia. – El investigador debe evitar causar cualquier tipo de consecuencia negativa o daño a los participantes o involucrados en el estudio, contrariamente debe orientar su investigación, a generar beneficios.
- Protección al medio ambiente y el respeto a la biodiversidad. – Por cualquier medio posible debe evitarse acciones que atenten al medio ambiente y biodiversidad.

- Responsabilidad. - Los investigadores, deben asumir una posición responsable de manera individual, institucional, y social.
- Veracidad. – se debe cumplir con la veracidad de la información y cumplir con el código de ética y el reglamento de propiedad intelectual.

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Descripción de resultados de las variables de estudio

Se hace una presentación de los resultados conseguidos en cada una de las variables de estudio. El origen de estos resultados son los instrumentos aplicados a 92 trabajadores de la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

5.1.1. Frecuencia de la variable suspensión perfecta laboral en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

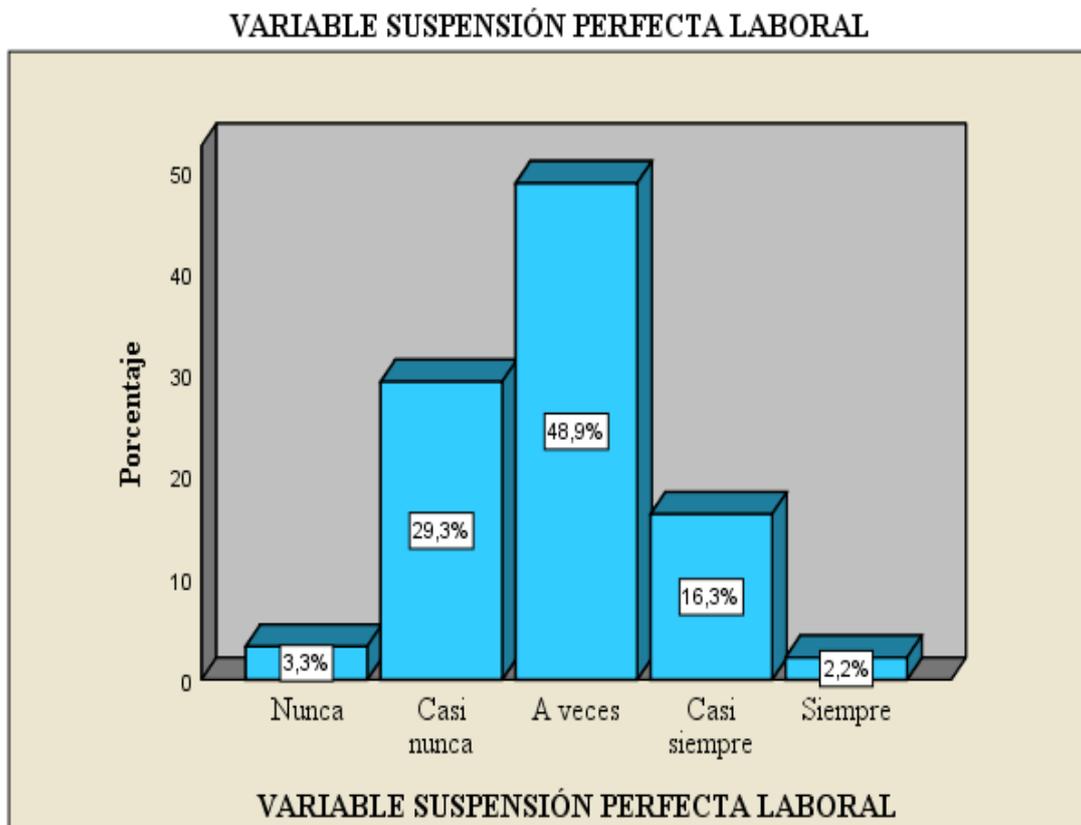
Tabla 7.

Variable suspensión perfecta laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	3,3	3,3	3,3
Casi nunca	27	29,3	29,3	32,6
A veces	45	48,9	48,9	81,5
Casi siempre	15	16,3	16,3	97,8
Siempre	2	2,2	2,2	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Figura 3.

Variable suspensión perfecta laboral

**Interpretación:**

De la tabla y gráfico, se puede observar que, de los 92 trabajadores, a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta variable, la mayoría contestó que a veces la suspensión perfecta laboral beneficia al trabajador (48.9%), correspondiendo a una muestra de 45 personas, mientras que un (29,3%) contestó que casi nunca la Suspensión perfecta laboral beneficia al trabajador, correspondiendo a la respuesta de 15 personas, por otro lado un (16,3%) contestó que casi siempre la suspensión perfecta laboral beneficia al trabajador, corresponde a la respuesta de 15 personas, así mismo un (3,3%) contestó que nunca la suspensión perfecta laboral beneficia al trabajador, correspondiendo a la muestra de 3 personas, y un (2,2%) contestó que siempre la suspensión perfecta laboral beneficia al trabajador, correspondiendo a la respuesta de 2 personas.

5.1.2. Dimensión medidas impuestas para aplicar la suspensión perfecta laboral en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

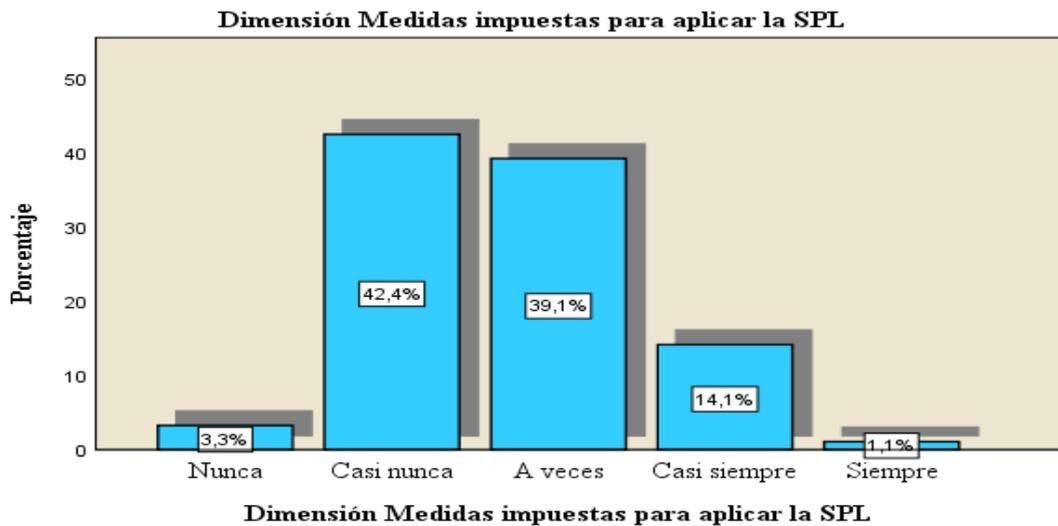
Tabla 8.

Dimensión medidas impuestas para aplicar la suspensión perfecta laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	3,3	3,3	3,3
Casi nunca	39	42,4	42,4	45,7
A veces	36	39,1	39,1	84,8
Casi siempre	13	14,1	14,1	98,9
Siempre	1	1,1	1,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Figura 4.

Dimensión medidas impuestas para aplicar la suspensión perfecta laboral



Interpretación:

De la tabla y gráfico, se observa que, de los 92 trabajadores, a quienes se les aplicó la escala de medición, de esta dimensión, la mayoría contestó que casi nunca las medidas impuestas para aplicar la SPL cumplen con proteger a los trabajadores (42.4%), correspondiendo a una muestra de 39 personas, un (39,1%) contestó que a veces, correspondiendo a 36 personas, y un (14,1%) contestó que casi siempre, correspondiendo a 13 personas, así mismo un (3,3%) contestó que nunca, correspondiendo a la muestra de 3 personas, y un (1,1%) contestó que siempre, correspondiendo a la respuesta de 1 persona.

5.1.3. Frecuencia de la dimensión continuidad del vínculo laboral en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

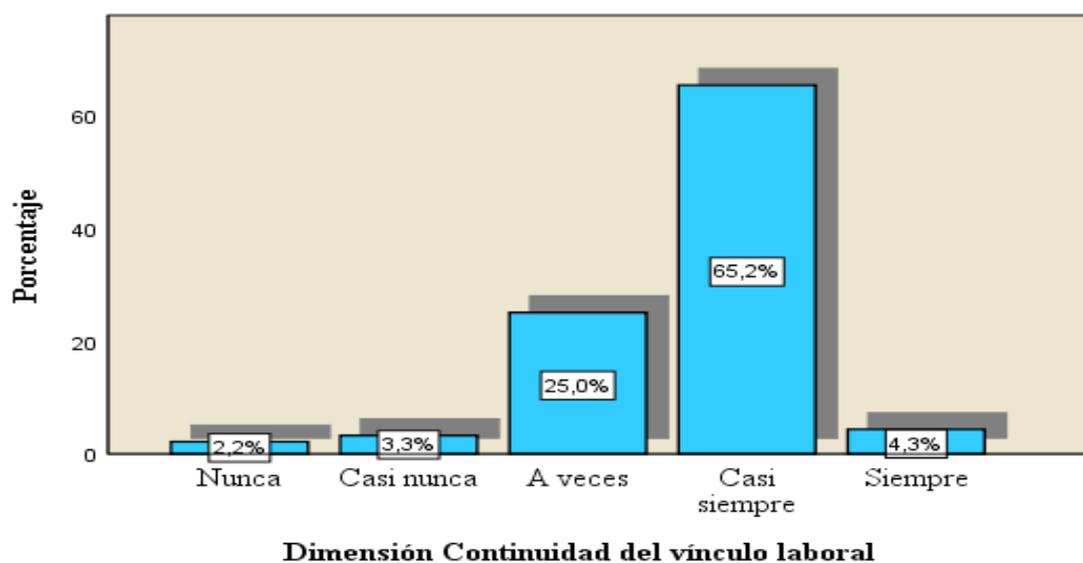
Tabla 9.

Dimensión continuidad del vínculo laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	2,2	2,2	2,2
Casi nunca	3	3,3	3,3	5,4
A veces	23	25,0	25,0	30,4
Casi siempre	60	65,2	65,2	95,7
Siempre	4	4,3	4,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Figura 5.

Dimensión continuidad del vínculo laboral



Interpretación:

De la tabla y gráfico, observa que, de los 92 trabajadores, a quienes se les aplicó la escala de medición, de esta dimensión, la mayoría contestó que casi siempre la continuidad del vínculo laboral del trabajador se ve afectada (65.2%), correspondiendo a una muestra de 60 personas, un (25,0%) contestó que a veces, correspondiendo a 23 personas, un (4,3%) contestó que siempre, correspondiendo a 4 personas, así mismo un (3,3%) contestó que casi nunca, correspondiendo a 3 personas, y un (2,2%) contestó que nunca la Continuidad del vínculo laboral del trabajador se ve afectada, correspondiendo a la respuesta de 2 personas.

5.1.4. Frecuencia de la dimensión suspensión perfecta e imperfecta en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

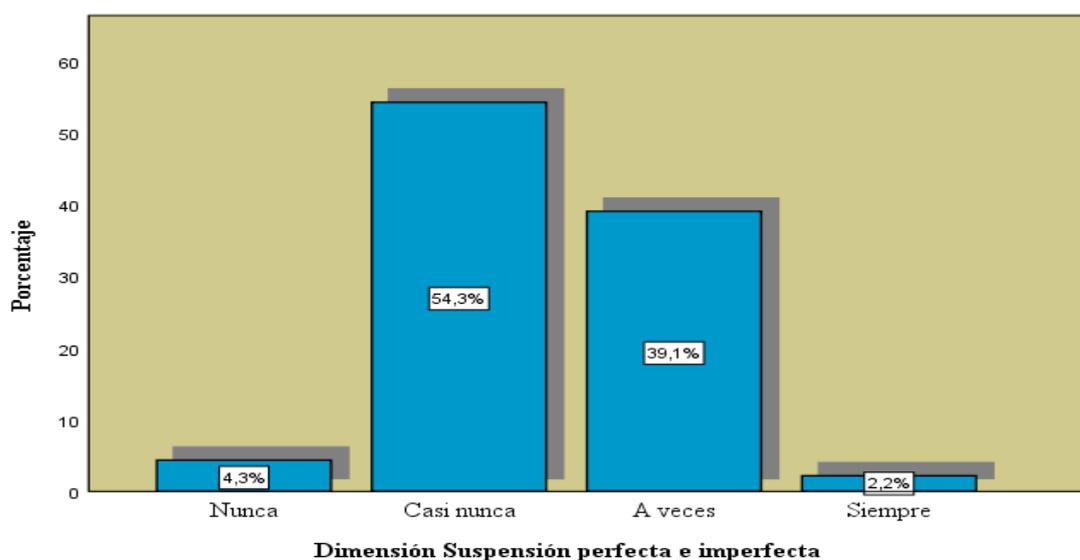
Tabla 10.

Dimensión suspensión perfecta e imperfecta

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	4	4,3	4,3	4,3
Casi nunca	50	54,3	54,3	58,7
A veces	36	39,1	39,1	97,8
Casi siempre	2	2,2	2,2	100,0
Siempre	4	4,3	4,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Figura 6.

Dimensión suspensión perfecta e imperfecta



Interpretación:

De la tabla y gráfico, observa que, de los 92 trabajadores, a quienes se les aplicó la escala de medición, de esta dimensión, la mayoría contestó que casi nunca la figura de la suspensión perfecta e imperfecta protege a los trabajadores (54.3%), correspondiendo a una muestra de 50 personas, un (39,1%) contestó que a veces, correspondiendo a 36 personas, un (4,3%) contestó que nunca, correspondiendo a 4 personas, así mismo un (2,2%) contestó que siempre la figura de la suspensión perfecta e imperfecta protege a los trabajadores, correspondiendo a 2 personas.

5.1.5. Variable vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

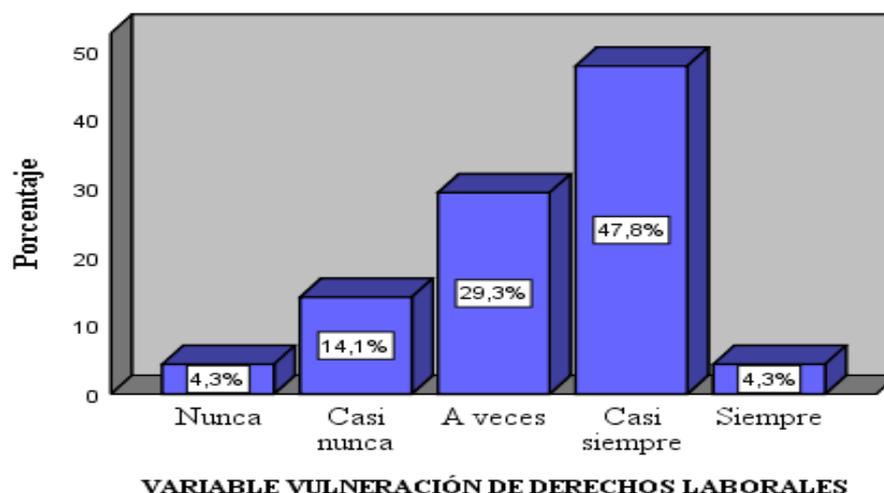
Tabla 11.

Variable vulneración de derechos laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	4	4,3	4,3	4,3
Casi nunca	13	14,1	14,1	18,5
A veces	27	29,3	29,3	47,8
Casi siempre	44	47,8	47,8	95,7
Siempre	4	4,3	4,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Figura 7.

Variable resocialización



VARIABLE VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES

Interpretación:

De la tabla y gráfico, se observa que, de los 92 trabajadores, a quienes se aplicó la escala de medición, de esta variable, la mayoría contestó que casi siempre la suspensión perfecta laboral ha vulnerado los derechos laborales de los trabajadores (47.8%), correspondiendo a 44 personas, un (29,3%) contestó que a veces, siendo la respuesta de 27 personas, un (14,1%) contestó que casi, siendo la respuesta de 13 personas, así mismo un (4,3%) contestó que siempre la suspensión perfecta laboral ha vulnerado los derechos laborales de los trabajadores, correspondiendo a la respuesta de 4 personas, como también un (4,3%) manifestó que nunca la suspensión perfecta laboral ha vulnerado los derechos laborales de los trabajadores.

5.1.6. Frecuencia de la dimensión vulneración al derecho al trabajo en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

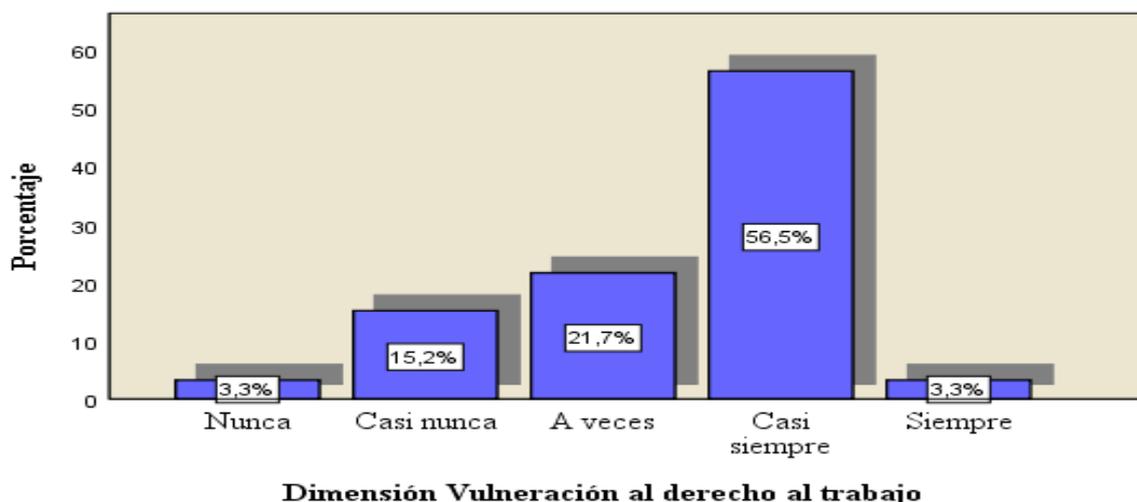
Tabla 12.

Dimensión vulneración al derecho al trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	3,3	3,3	3,3
Casi nunca	14	15,2	15,2	18,5
A veces	20	21,7	21,7	40,2
Casi siempre	52	56,5	56,5	96,7
Siempre	3	3,3	3,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Figura 8.

Dimensión vulneración al derecho al trabajo



Interpretación:

De la tabla y gráfico, se observa que, de los 92 trabajadores, a quienes se les aplicó la escala de medición, de esta dimensión, la mayoría contestó que casi siempre la suspensión perfecta laboral vulnera el derecho al trabajo (56.5%), correspondiendo a una muestra de 52 personas, un (21.7%) contestó que a veces, siendo la respuesta de 20 personas, un (15,2%) contestó que casi nunca, siendo la respuesta de 14 personas, un (3,3%) contestó que siempre como producto de la suspensión perfecta laboral el derecho al trabajo ha sido vulnerado, correspondiendo a la respuesta de 3 personas, como también un (3.3%) manifiesta que nunca como producto de la suspensión perfecta laboral el derecho al trabajo ha sido vulnerado.

5.1.7. Frecuencia de la dimensión vulneración al derecho a la remuneración en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

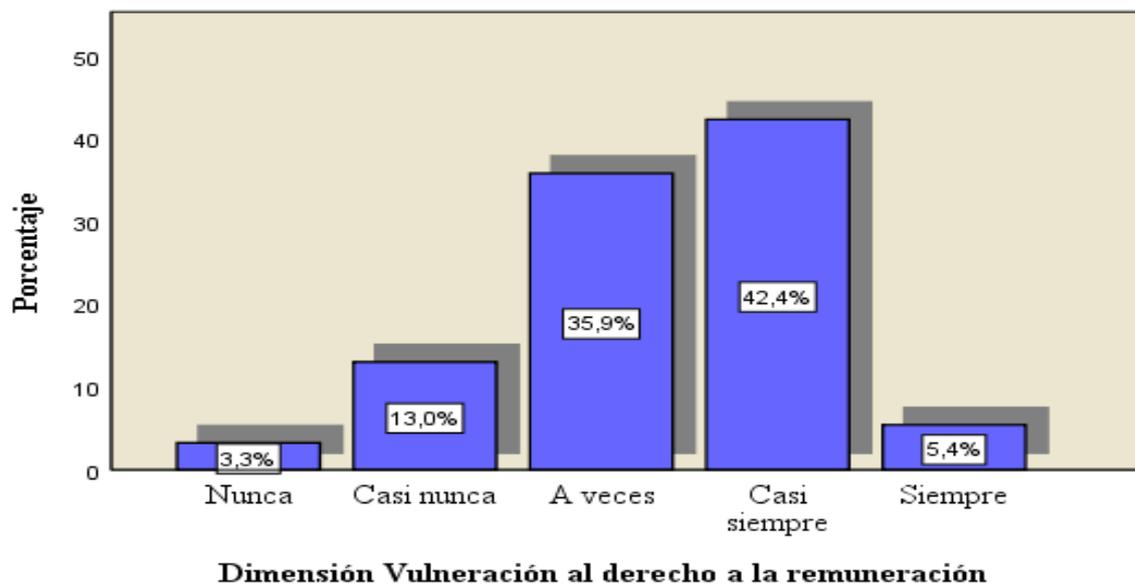
Tabla 13.

Dimensión vulneración al derecho a la remuneración

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	3	3,3	3,3	3,3
Casi nunca	12	13,0	13,0	16,3
A veces	33	35,9	35,9	52,2
Casi siempre	39	42,4	42,4	94,6
Siempre	5	5,4	5,4	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Figura 9.

Dimensión vulneración al derecho a la remuneración



Interpretación:

De la tabla y gráfico, se observa que, de los 92 trabajadores, a quienes se les aplicó la escala de medición, de esta dimensión, la mayoría contestó que casi siempre el derecho a la remuneración ha sido vulnerado (42.4%), correspondiendo a una muestra de 49 personas, un (35.9%) contestó que a veces siendo la respuesta de 33 personas, un (13,0%) contestó que casi nunca, siendo la respuesta de 12 personas, así mismo un (5,4%) contestó que siempre el derecho a remuneración ha sido vulnerado, correspondiendo a la respuesta de 5 personas, y un (3.3%) manifiesta que nunca el derecho a remuneración ha sido vulnerado.

5.1.8. Frecuencia de la dimensión vulneración al derecho a la pensión en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

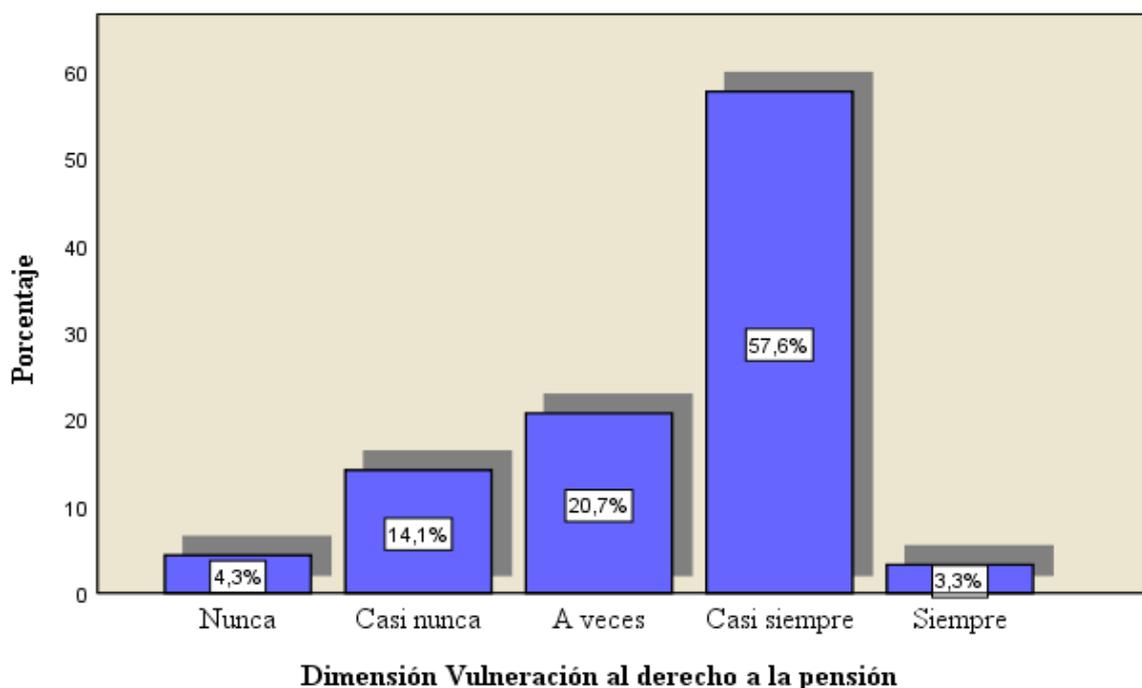
Tabla 14.

Dimensión vulneración al derecho a la pensión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4,3	4,3	4,3
	Casi nunca	13	14,1	14,1	18,5
	A veces	19	20,7	20,7	39,1
	Casi siempre	53	57,6	57,6	96,7
	Siempre	3	3,3	3,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Figura 10.

Dimensión vulneración al derecho a la pensión



Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede observar que, de los 92 trabajadores, a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta dimensión, la mayoría contestó que casi siempre la aplicación de la suspensión perfecta laboral vulnera el derecho a la pensión (57.6%), correspondiendo a una muestra de 53 personas, mientras que un (20.7%) contestó que a veces la aplicación de la suspensión perfecta laboral vulnera el derecho a la pensión,

correspondiendo a la respuesta de 19 personas, por otro lado un (14,1%) contestó que casi nunca la aplicación de la suspensión perfecta laboral vulnera el derecho a la pensión, correspondiendo a la respuesta de 13 personas, así mismo un (4,3%) contestó que nunca la aplicación de la suspensión perfecta laboral vulnera el derecho a la pensión, correspondiendo a la respuesta de 4 personas, y un (3.3%) manifiesta que siempre la aplicación de la suspensión perfecta laboral vulnera el derecho a la pensión, siendo 3 personas.

5.2. Contratación de Hipótesis

Escala de intervalos del coeficiente de Rho de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Suárez (2015)

5.2.1. Contrastación de hipótesis entre suspensión perfecta laboral y vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en Covid-19 - 2021.

Prueba de Hipótesis General

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente, se demostrará según las estadísticas los resultados obtenidos:

Formulación de las Hipótesis:

Ho: La suspensión perfecta laboral NO se relaciona significativamente con la vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid19 - 2021.

H1: La suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Pearson con variables ordinales.

Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 95%

Alfa =5%

Tabla 15.

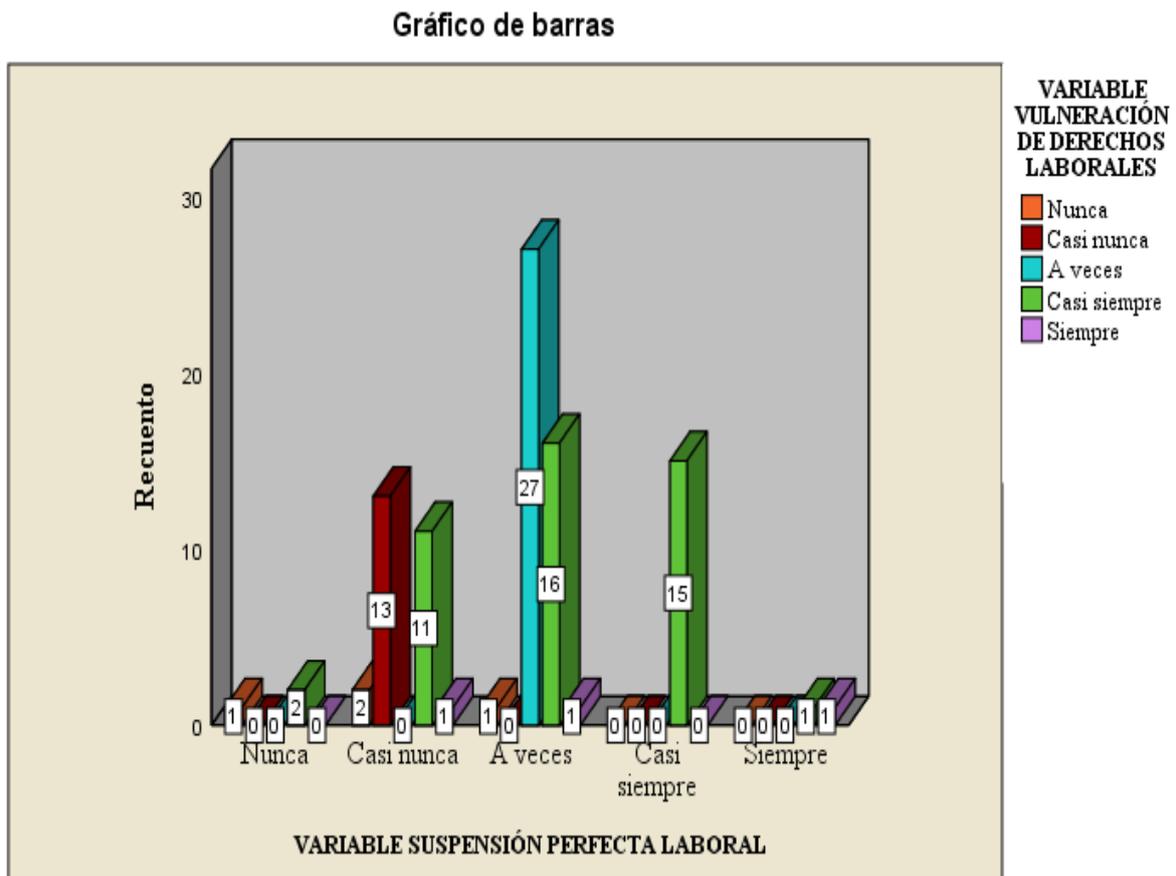
Calculo estadístico de prueba entre suspensión perfecta laboral y vulneración de derechos laborales.

	VARIABLE SUSPENSIÓN PERFECTA LABORAL	VARIABLE VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES
VARIABLE SUSPENSIÓN PERFECTA LABORAL	1	0,538**
Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	92	0,000 92
VARIABLE VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES	0,538**	1
Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	0,000 92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 11.

Variable suspensión perfecta laboral y vulneración de derechos laborales



Decisión Estadística.

La r obtenida es de 0.538 implica una relación significativa moderada. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

Conclusión Estadística

Considerando que el Rho Pearson hallado fue 0.538. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, p. 312) indica que hay una correlación directa y moderada con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que la suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 – 2021.

5.2.2. Contrastación de hipótesis entre suspensión perfecta laboral y vulneración del derecho al trabajo en la Empresa Municipal de Mercados S.A.

Prueba de Hipótesis Específica 1

Con las hipótesis planteadas, y las estadísticas se demostraran los resultados:

Formulación de las Hipótesis:

Ho: La suspensión perfecta laboral NO se relaciona significativamente con la vulneración del derecho al trabajo en la Empresa Municipal de mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

H₁: La suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración del derecho al trabajo en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Pearson con variables ordinales.

Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 95%

Alfa =5%

Tabla 16.

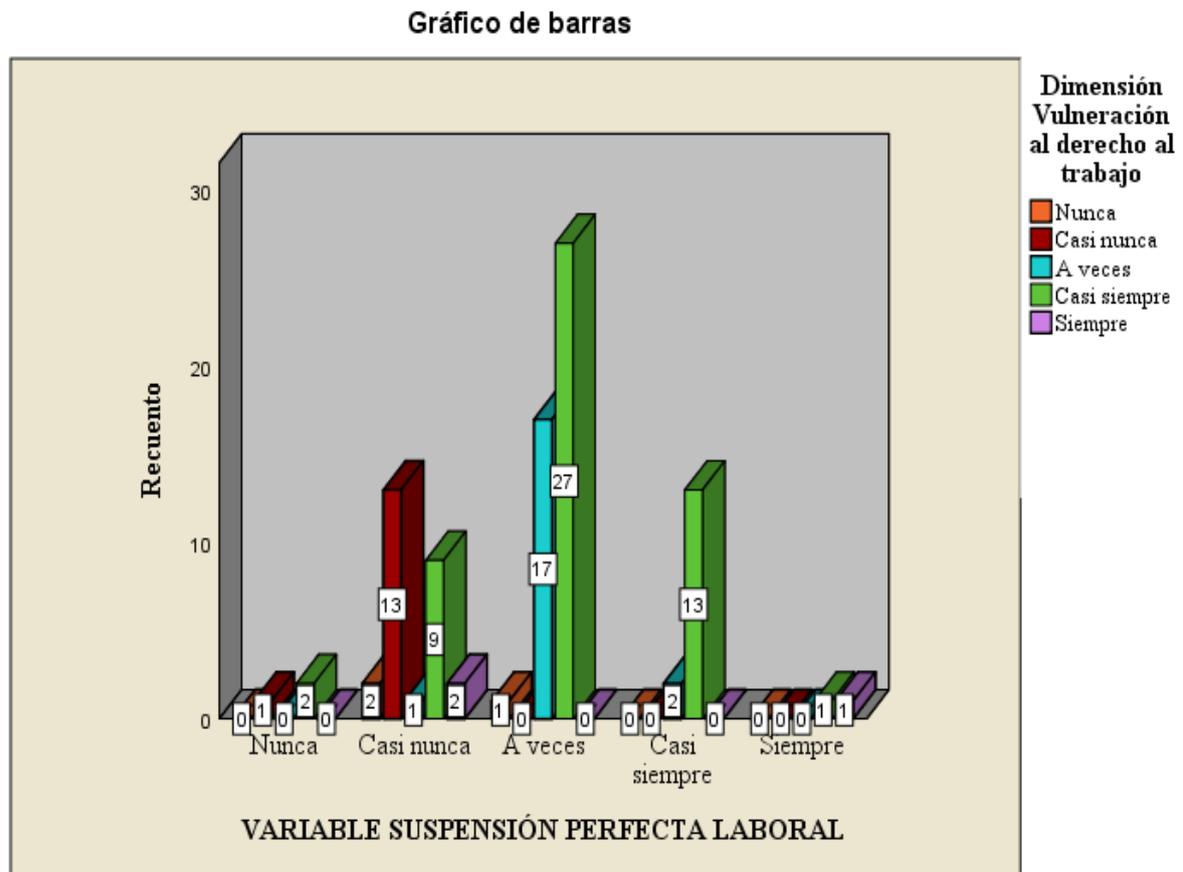
Calculo estadístico de suspensión perfecta laboral y vulneración del derecho al trabajo

			Correlaciones	
			VARIABLE SUSPENSIÓN PERFECTA LABORAL	Dimensión Vulneración al derecho al trabajo
VARIABLE SUSPENSIÓN PERFECTA LABORAL	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N		1 92	0,502** 0,000 92
Dimensión derecho al trabajo	Vulneración al Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N		0,502** 0,000 92	1 92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 12.

Hipótesis específica: suspensión perfecta laboral y vulneración del derecho al trabajo



Decisión Estadística.

La r obtenida es de 0.502 implica una relación significativa moderada. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

Conclusión Estadística

Considerando que el Rho Pearson hallado fue 0.502. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, p. 312) indica que hay una correlación directa y moderada con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que la suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración del derecho al trabajo en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

5.2.3. Contrastación de hipótesis entre suspensión perfecta laboral y vulneración del derecho a la remuneración en la Empresa Municipal de Mercados S.A.

Prueba de Hipótesis Específica 2

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente, se demostrará según las estadísticas los resultados obtenidos:

Formulación de las Hipótesis:

Ho: La suspensión perfecta laboral **NO** se relaciona significativamente con la vulneración del derecho a la remuneración en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

H1: La suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración del derecho a la remuneración en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Pearson con variables ordinales.

Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 95%

Alfa =5%

Tabla 17.

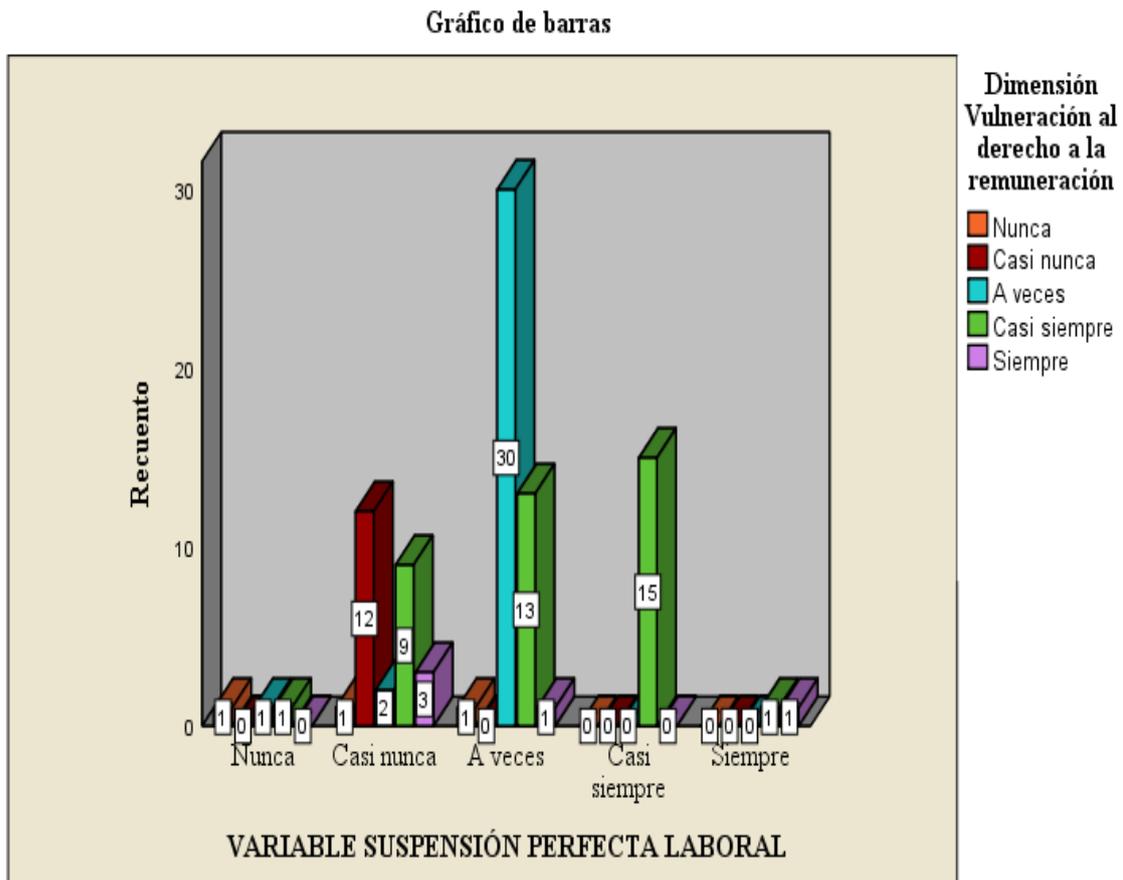
Calculo estadístico de prueba SPL y vulneración del derecho a la remuneración

			VARIABLE SUSPENSIÓN PERFECTA LABORAL	Dimensión Vulneración al derecho a la remuneración
VARIABLE PERFECTA LABORAL	SUSPENSIÓN	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 92	0,505** 0,000 92
Dimensión derecho a la remuneración	Vulneración al	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	0,505** 0,000 92	1 92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 13.

Hipótesis específica: SPL y vulneración del derecho a la remuneración



Decisión Estadística.

La r obtenida es de 0.505 implica una relación significativa moderada. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

Conclusión Estadística

Considerando que el Rho Pearson hallado fue 0.505. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, p. 312) indica que hay una correlación directa y moderada con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que la suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración del derecho a la remuneración en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

5.2.4. Contrastación de hipótesis entre suspensión perfecta laboral y vulneración del derecho a la pensión en la Empresa Municipal de Mercados S.A.

Prueba de Hipótesis Específica 3

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente, se demostrará según las estadísticas los resultados obtenidos:

Formulación de las Hipótesis:

Ho: La suspensión perfecta laboral NO se relaciona significativamente con la vulneración del derecho a la pensión en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

H1: La suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración del derecho a la pensión en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho de Sperman con variables ordinales.

Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 95%

Alfa =5%

Tabla 18.

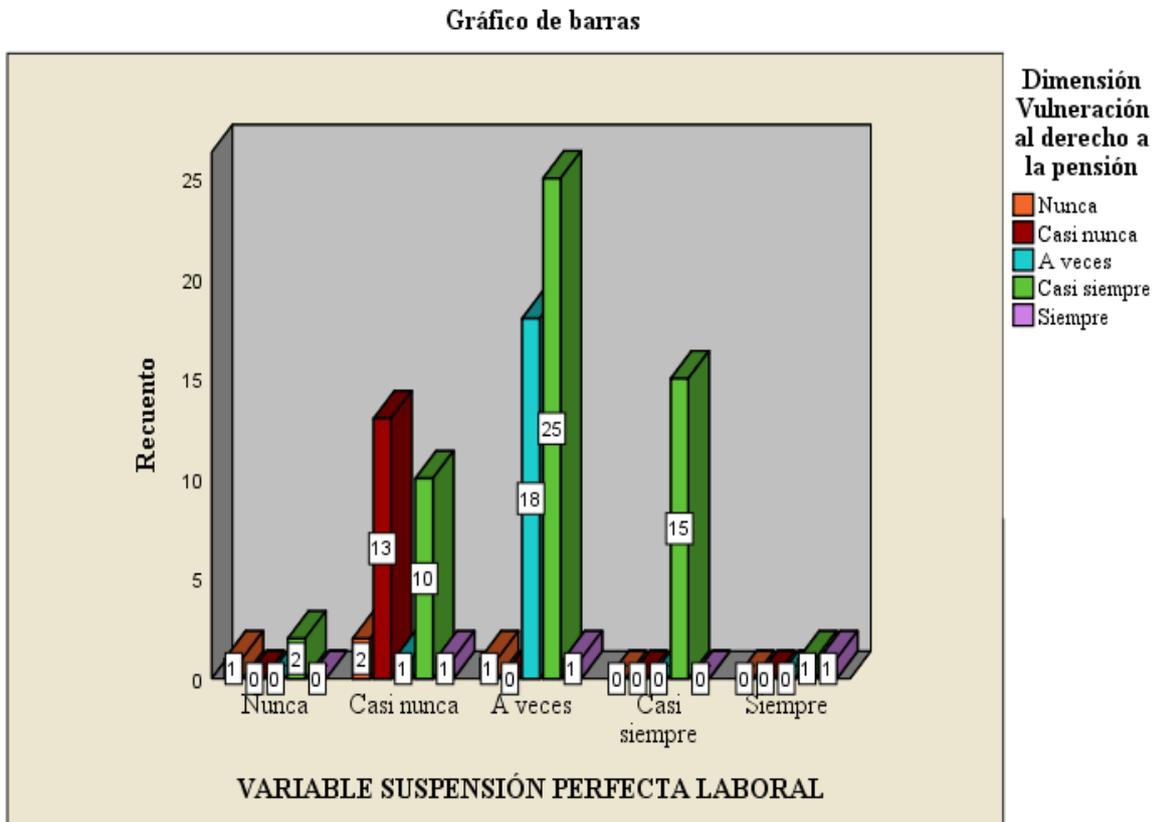
Calculo estadístico de prueba entre SPL y vulneración del derecho a la pensión

			VARIABLE SUSPENSIÓN PERFECTA LABORAL	Dimensión Vulneración al derecho a la pensión
VARIABLE PERFECTA LABORAL	SUSPENSIÓN	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 92	0,564** 0,000 92
Dimensión derecho a la pensión	Vulneración al	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	0,564** 0,000 92	1 92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 14.

Hipótesis específica: SPL y vulneración del derecho a la pensión.



Decisión Estadística.

La r obtenida es de 0.564 implica una relación significativa moderada. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

Conclusión Estadística

Considerando que el Rho Pearson hallado fue 0.564. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, p. 312) indica que hay una correlación directa y moderada con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que la suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración del derecho a la pensión en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según los resultados conseguidos a través de la investigación, con relación a la variable: suspensión perfecta laboral en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021, se obtuvo que de los 92 trabajadores, a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta variable, la mayoría contestó que a veces la suspensión perfecta laboral beneficia al trabajador (78.2%), correspondiendo a una muestra de 45 personas, mientras que un (29,3%) contestó que casi nunca la Suspensión perfecta laboral beneficia al trabajador, correspondiendo a la respuesta de 15 personas, por otro lado un (16,3%) contestó que casi siempre la suspensión perfecta laboral beneficia al trabajador, corresponde a la respuesta de 15 personas, así mismo un (3,3%) contestó que nunca la suspensión perfecta laboral beneficia al trabajador, correspondiendo a la muestra de 3 personas, y un (2,2%) contestó que siempre la suspensión perfecta laboral beneficia al trabajador, correspondiendo a la respuesta de 2 personas; es decir, que las unidades de análisis perciben que la eficiencia de esta figura jurídica es cuestionable, por no satisfacer sus propósitos para los que se permitió flexibilizar su acceso a los trabajadores.

De modo similar, sucede con los resultados conseguidos en la investigación, para la variable: vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021, se obtuvo que, de los 92 trabajadores, a quienes se les aplicó la escala de medición, de esta dimensión, la mayoría contestó que casi siempre la suspensión perfecta laboral vulnera el derecho al trabajo (56.5%), correspondiendo a una muestra de 52 personas, un (21.7%) contestó que a veces, siendo la respuesta de 20 personas, un (15,2%) contestó que casi nunca, siendo la respuesta de 14 personas, un (3,3%) contestó que siempre como producto de la suspensión perfecta laboral el derecho al trabajo ha sido vulnerado, correspondiendo a la respuesta de 3 personas, como también un (3.3%) manifiesta que nunca como producto de la suspensión perfecta laboral el derecho al trabajo ha sido vulnerado, es

decir, que la percepción de las unidades de análisis de la muestra, como una medida excepcional en la pandemia implicaba el cese temporal de obligaciones por parte de las empresas empleadoras y que los trabajadores dejen de laborar; lo que consideraban una vulneración a sus derechos laborales, además que los costos sociales no resultan razonables.

Considerando el objetivo general: Determinar cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021; se obtuvo los siguientes resultados: Que, el coeficiente de determinación entre la suspensión perfecta laboral y vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021, lo que, implica una relación moderada, debido a lo obtenido con el $r = 0.538$, por lo que, se decidió rechazar a la hipótesis nula (H_0) y aceptar pertinentemente a la hipótesis de investigación alterna (H_1), puesto que el Rho Pearson hallado fue 0.538, y en ese sentido significa, que existe suficiente evidencia para sostener que este coeficiente significativo indica que hay una correlación directa y alta con 5% de probabilidad de error. Concluyendo que, que la suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

De los resultados obtenidos, se considera que guardan relación y similitud con los obtenidos en el estudio desarrollado por el investigador colombiano Lemus, A. quien el 2020 investigó la “Aplicabilidad de la suspensión de contratos de trabajo como consecuencia directa de la crisis sanitaria causada por la pandemia del Covid 19 en Colombia”, con el propósito de determinar la aplicabilidad de la figura de suspensión de contratos laborales, dentro del marco de una pandemia mundial, para lo que, desarrolló una investigación de tipo documental, del cual concluyó que, la suspensión laboral debía ser la última alternativa por aplicar de parte del empleador y que debía ser considerada por parte de los trabajadores como una vía que no buscaba dañar o vulnerar sus derechos laborales; sin embargo, en la práctica se pudieron

observar la falta de normativas que lo complementen procedimentalmente a fin de no menoscabar los derechos laborales y garantías constitucionales protegidas por el Estado.

Del mismo modo, Landa, C. en su libro titulado “Derechos fundamentales” enfatiza que la vulneración a los derechos laborales de los trabajadores viola los derechos fundamentales de los seres humanos, del cual se desarrollan otros derechos humanos, afectando también a su dignidad, por lo que, un trabajador está en su derecho exigir algo que ya está establecido en la ley, es decir, pretender algo que corresponde legítimamente, y de la misma manera, se considera que el trabajo es netamente una actividad desarrollada por los individuos a fin de conseguir una retribución pecuniaria con el cual satisfacer sus necesidades además de crecer y desarrollarse como persona dentro de la sociedad; el mismo que no debe ser vulnerado.

Se corrobora también los resultados obtenidos por Ybañez, M. en su trabajo de investigación “La suspensión perfecta de labores en tiempo de Covid-19 y la implicancia en los derechos laborales del trabajador en el distrito de los Olivos” concluyendo que, la implicancia de la suspensión perfecta de labores en periodo de pandemia por el covid-19, estaría vulnerando los derechos laborales de los trabajadores, al no ser eficiente su manera de aplicación, debido a que no se negociaba previamente con los trabajadores, además de aplicarse el silencio administrativo positivo, con el cual, se estaría desprotegiendo a sus derechos laborales de los trabajadores, adicionalmente de no estar verificándose las causales por el que un empleador debería solicitar la suspensión, el cual demuestra la falta de equidad laboral entre el trabajador y su empleador, atentándose contra el principio de estabilidad laboral y derechos laborales constitucionales.

Considerando el primer objetivo específico: Determinar cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración del derecho al trabajo en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021; se obtuvo los siguientes resultados: Que, el coeficiente de determinación entre la suspensión perfecta laboral y vulneración del derecho al

trabajo en la Empresa Municipal de Mercados S.A, implica una relación significativa moderada, debido a que se obtuvo un $r = 0.502$, por lo que, se decidió rechazar a la hipótesis nula (H_0) y aceptar pertinentemente a la hipótesis de investigación alterna (H_1), puesto que el Rho Pearson hallado fue 0.502, y en ese sentido, este coeficiente significativo indica que existe una correlación positiva alta con 5% de probabilidad de error, de esta manera se llegó a concluir que la suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración del derecho al trabajo en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

De lo anterior, los resultados conseguidos en la presente investigación, tienen concordancia y soporte en los conseguidos por Álvarez, F. y Villa, A. en su estudio titulado “Suspensión perfecta de labores en época de pandemia y la vulneración de los derechos socio laborales de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco”, con el fin de determinar, la influencia de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de pandemia en los derechos socio laborales de los trabajadores del sector turismo en el Distrito cuzqueño-2020, para lo que, los investigadores utilizaron una metodología de investigación caracterizada por su diseño no experimental, de tipo documental, con nivel descriptivo – explicativo, concluyendo que, la suspensión perfecta laboral que se aplicó en la crisis sanitaria por el Covid-19 si influyó de manera significativa en la vulneración de los derechos Socio laborales de los trabajadores que prestan servicios en el sector turismo. Lo que se corrobora, con lo manifestado por los abogados especialistas que confirman que la suspensión perfecta lejos de proteger el empleo, termino por vulnerar el derecho laboral de los trabajadores entre ellas a la remuneración, beneficios sociales, tiempo de servicios computable, CTS, entre otros.

De la misma manera, Landa, C. en relación al derecho al trabajo, puntualiza que nuestra vigente Carta magna en su Art. 22° que toda persona tiene derecho al acceso a un puesto laboral, y a no ser despedido sino únicamente por causales justificadas y motivadas, por ende,

el Estado asume mediante políticas destinadas a que sus ciudadanos accedan a puestos laborales; adicionalmente, de que el derecho salvaguarda a no ser despedido de manera arbitraria sino por causa justa, es decir que según el Art. 22° este derecho al trabajo es un derecho y un deber, por lo que se entiende, que el trabajo permite la promoción y desarrollo de la persona mediante el desempeño de una actividad lícita; por el cual se genera el sustento y el bienestar social, por lo tanto, ninguna figura jurídica debe vulnerarla.

En consideración al segundo objetivo específico: Determinar cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración del derecho a la remuneración en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021, se obtuvo los siguientes resultados: Que, el coeficiente de determinación entre la suspensión perfecta laboral y la vulneración del derecho a la remuneración en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021, implica una relación significativa moderada, debido a que se obtuvo un $r = 0.505$, por lo que, se decidió rechazar a la hipótesis nula (H_0) y aceptar pertinentemente a la hipótesis de investigación alterna (H_1), puesto que el Rho Pearson hallado fue 0.505, y en ese sentido, este coeficiente significativo indica que existe una correlación positiva moderada con 5% de probabilidad de error, de esta manera se llegó a concluir que la suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración del derecho a la remuneración en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

Estos resultados coinciden con los conseguidos por el autor Ybañez, M. (2020) en su trabajo de investigación “La suspensión perfecta de labores en tiempo de Covid-19 y la implicancia en los derechos laborales del trabajador en el distrito de los Olivos” con el propósito de determinar como la suspensión perfecta de labores en tiempo de COVID-19, tendría implicancia en los derechos laborales del trabajador, en el distrito de Los Olivos, para lo que, consideró una metodología, de tipo aplicada, con diseño fundamentado en la teoría

fundamentada, llegando a concluir que la suspensión perfecta laboral no está exenta de la vulneración a los derechos laborales de los trabajadores, considerando que, ante esta normativa, las empresas aprovechaban para no pagar las remuneraciones a su personal, a fin de adquirir beneficios que el Estado vienen dando en esta crisis de la pandemia del Covid-19. Es decir, que el problema principal está en la manera que aplican y ejecutan las empresas y, por otro lado, la función realizada por la autoridad administrativa.

Así mismo, Paredes, P. arriba a similar resultado en su investigación “Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador”; desarrollada con el fin general de determinar la forma en que la suspensión perfecta de labores que se otorga de forma automática ante la solicitud del empleador en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas vulnera los derechos del trabajador, para lo que utilizó a la tipología básica de investigación, por su profundidad a la investigación descriptiva, por su naturaleza, documental, además de considerar los métodos analítico, sintético, inductivo, hermenéutico, doctrinario, comparativo y dialectico, del cual concluyó que; respecto a la evaluación de los supuestos que dan lugar a la suspensión perfecta de labores para el caso de cese colectivos, se realizan a posteriori de su aplicación, mas no así se realizan antes de la aplicación, lo que significa que la necesidad, proporcionalidad e idoneidad de la suspensión, es decir, que se realiza después de que el trabajador este fuera de su puesto en total incertidumbre, por lo que, debería modificarse el inciso c) del artículo 48 del TUO del D. Leg. N° 728, y el Decreto supremo N° 003-97TR de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; para establecer la protección a los trabajadores en el procedimiento del cese colectivo, y de esta manera dejar sin efecto la aplicación automática de la suspensión perfecta laboral con solo presentarse una solicitud por parte del empleador ante la autoridad administrativa laboral; al extremo de que se efectivice siempre en cuando se verifique contundentemente que se han cumplido con todos los requisitos que declaran la crisis

económica, sobre el cual no se salvaguardara al principio de continuidad laboral, es decir, que esta forma automática de cese colectivo por parte de los empleadores, vulneran los derechos laborales de los trabajadores, por cuanto se suspenden las obligaciones de los empleadores respecto a sus trabajadores, vulnerando la estabilidad laboral y el derecho a recibir remuneración.

Considerando el tercer objetivo específico: Determinar cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración del derecho a la pensión en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021, se obtuvo los siguientes resultados: Que, el coeficiente de determinación entre la suspensión perfecta laboral con la vulneración del derecho a la pensión en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021, implica una relación significativa moderada, debido a que se obtuvo un $r = 0.564$, por lo que, se decidió rechazar a la hipótesis nula (H_0) y aceptar pertinentemente a la hipótesis de investigación alterna (H_1), puesto que el Rho Pearson hallado fue 0.564, y en ese sentido, este coeficiente significativo indica que existe una correlación positiva alta con 5% de probabilidad de error, de esta manera se llegó a concluir que la suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración del derecho a la pensión en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

Al respecto, Palomino, A. el 2020 en su investigación cuyo fin fue analizar en el ámbito nacional la suspensión perfecta de labores en el marco del Estado de Emergencia Sanitaria, por lo que, apelo a una metodología de tipo básica-descriptiva, de método inductivo, con diseño no experimental, con el cual llegó a concluir previo procesamiento de datos acopiados, que la figura jurídica de la suspensión perfecta laboral adoptada mediante el DU 038-2020 permite de manera excepcional que el empleador solicite la aplicación de esta figura, que se reguló por el impacto económico como consecuencia de la pandemia del Covid-19, y que, el art. 5 del D.S. N° 011-2020-TR refiere que, en la aplicación de la suspensión perfecta laboral,

previamente debe el empleador agotar todas medidas alternativas, a fin de salvaguardar el derecho al empleo, el derecho a percibir remuneración y pensiones sin que estas se vean afectadas.

En consecuencia, Landa, C. manifiesta que el derecho a la pensión de un trabajador, tiene jerarquía constitucional, y que en el Art. 10° de la Constitución Política del Perú, se reconoce este derecho de manera que el trabajador se proteja y garantice una calidad de vida, de la misma manera el Art. 11° garantiza el acceso a las prestaciones de salud y a las pensiones., sin embargo en la crisis sanitaria de la pandemia por el Covid-19, se aplicó la figura jurídica de la suspensión perfecta laboral, adicionalmente de que el Estado peruano, mediante el D. U. N° 038-2020, dispuso de los fondos de pensión para la vejez o casos de incapacidad o muerte, vulnerando el derecho constitucional de percibir pensiones; mediante el Art. 11°, con el cual se permitía retirar los fondos de pensiones de su cuenta personal de capitalización del trabajador afiliado al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, lo que se repitió durante la pandemia mediante decretos de urgencia dadas por el Poder Ejecutivo y el Congreso de la República del Perú. Por lo que, a opinión del Sistema Financiero de Seguros y del Sistema Privado de Pensiones ha agudizado la cobertura previsional de sus afiliados por el cual, quedarían muchos trabajadores sin recursos para su vejez, y esto incrementaría la carga fiscal del Estado.

CONCLUSIONES

1. Como resultado del trabajo desarrollado, se ha determinado que la suspensión perfecta laboral se relaciona moderada y significativamente con la vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021, por cuanto el Rho Pearson hallado fue de 0.538, con un 5% de probabilidad de error; concluyendo que la suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.
2. Se ha determinado, que la suspensión perfecta laboral se relaciona moderada y significativamente con la vulneración del derecho al trabajo en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021, en consideración de que el Rho Pearson hallado fue de 0.502, considerando un 5% de probabilidad de error; de lo que se llegó a concluir que la suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración del derecho al trabajo en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.
3. Se ha determinado, que la suspensión perfecta laboral se relación moderada y significativamente con la vulneración del derecho a la remuneración en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021, en consideración de que el Rho Pearson hallado fue de 0.505, considerando un 5% de probabilidad de error; de lo que se llegó a concluir que la suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración del derecho a la remuneración en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.
4. De la misma manera, sucede con la suspensión perfecta laboral que se relaciona moderada y significativamente con la vulneración del derecho a la pensión en la Empresa Municipal

de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021, debido a que el Rho Pearson hallado fue de 0.564, con un 5% de probabilidad de error; de lo que pertinentemente se llegó a concluir que la suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración del derecho a la pensión en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.

RECOMENDACIONES

1. Al equipo de funcionarios que gestionan la Empresa Municipal de Mercados S.A., se recomienda que previa coordinación con la entidad del trabajo y la SUNAFIL incrementen sus programas de capacitación, frente a contextos como los vividos en el estado de emergencia, del cual la carga procesal, quejas y denuncias por parte de los trabajadores, se incrementan, debido a que consideran que la suspensión perfecta laboral pone en riesgo su principal fuente de subsistencia personal y de sus familias, como resultado del desconocimiento y desinformación respecto a los verdaderos propósitos de esta figura jurídica, además de que muchos empleadores han usado esta figura legal de manera fraudulenta y abusiva, sumándose el poco trabajo de inspección realizado por las entidades laborales, lo que ha sido de conocimiento nacional de los trabajadores calificándolas de despedidos injustificados y generando un ambiente de desconfianza e inseguridad laboral como efectos de la suspensión perfecta laboral.
2. Se recomienda, considerar que, la suspensión perfecta de labores como una medida de emergencia cuyo fin es de proteger la relación laboral (derecho al trabajo), no resulto ser eficiente y eficaz en mitigar los efectos negativos del Covid-19 en la economía de los trabajadores y las empresas, por lo que, mantener esta nueva versión de la suspensión perfecta de labores resulta insuficiente como para proteger el derecho al trabajo; en ese sentido, se deben de buscar nuevas medidas complementarias como la negociación tripartita entre empleadores, trabajadores y el Estado, a fin de afrontar contextos como el de la emergencia sanitaria, sin la necesidad de perjudicar o vulnerar al derecho al trabajo, la calidad de vida y la economía de los trabajadores y de las empresas.
3. Se recomienda proponer mejoras a la norma, a través de mesas de trabajo con las entidades laborales, respecto a los procedimientos establecidos en la suspensión perfecta por cuanto a percepción de los trabajadores no resulta ser equitativa, debido a que se impone de manera

unilateral; frente a la realidad vivida del Covid-19, demostrándose algunas desproporciones en su aplicación como resultado de la falta de perfeccionamiento de la norma y del cual consideran que no es favorable a los trabajadores, y menos busca salvaguardar su bienestar y el derecho a la remuneración como fuente de subsistencia del trabajador.

4. Se recomienda, a los responsables de gestionar la Empresa Municipal de Mercados S.A., proteger y velar, por la estabilidad de sus trabajadores, y sobre el cual establezcan estrategias que permitan acreditar la necesidad sobre el cual en ultima ratio se podría ejecutar e implementar idóneamente a la figura de la suspensión perfecta, siempre que los trabajadores estén bien informados respecto a esta figura jurídica; y convencidos que busca de proteger sus derechos laborales, derechos a la remuneración y a sus pensiones legalmente ganadas a través de su compromiso e involucramiento laboral en favor de la empresa; de igual manera sugerir a la autoridad administrativa de trabajo, desarrolle mesas de trabajo con la participación de los empleadores, representantes de los trabajadores, sociedad civil para evitar percepciones contrarias a los fines de la SPL, como se vienen demostrando con los resultados de los trabajos de investigación relacionados al tema, validados y aceptados.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Álvarez, F. y Villa, A. (2020). “*Suspensión perfecta de labores en época de pandemia y la vulneración de los derechos socio laborales de los trabajadores del sector turismo en el Distrito de Cusco - 2020*”, Universidad Andina del Cusco – Perú.
- Barrios, R. (2020). *Aplicación y efectos de la suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia*. Soluciones Laborales (149), 15.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la Organización de los Estados Americanos (2020). *Pandemia y Derechos Humanos en las Américas*
RESOLUCIÓN 1/2020. Obtenido de <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>
- Córdova, E. & Rodríguez, M. (2021). Los derechos laborales en el Perú durante la emergencia sanitaria Covid-19. Obtenido de <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2021/04/LOS-DERECHOS-LABORALES-EN-EL-PERU%CC%81-DURANTE-LA-EMERGENCIA-SANITARIA-COVID-19.pdf>
- Cuadrado, V. (2021). “*La estabilidad laboral y el Cese del contrato individual por fuerza mayor o caso fortuito por Covid 19, Ecuador*”. Universidad Técnica de Ambato – Ecuador.
- CEPAL (2021). *Panorama Fiscal de América Latina y el Caribe*. (CEPAL); C/PUB.2021/5-P), ISBN: 978-92-1-122070-4 (versión impresa). Santiago, 2021.
- Cuba, L. (2017). *El despido arbitrario. Desarrollo doctrinario y jurisprudencial*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

- Dávila, L. (2020). “*La suspensión perfecta de labores y el empleo formal durante la emergencia sanitaria en Industrias del Distrito de Calleria 2020*”, Universidad Nacional de Ucayali – Pucallpa – Perú.
- Diario La Ley. (2021). *Presentan demanda de inconstitucionalidad contra la suspensión perfecta de labores*. Obtenido de <https://laley.pe/art/11111/presentan-demanda-de-inconstitucionalidad-contra-la-suspension-perfecta-de-labores>.
- Espitia, D. (2021). “*Afectaciones al derecho al trabajo en Colombia a raíz del Covid-19*”, Universidad Católica de Colombia.
- Estado Peruano. (2021). *Acceder a la Suspensión Perfecta de Labores*. Obtenido de <https://www.gob.pe/8933-acceder-a-la-suspension-perfecta-de-labores>.
- Guerrero G. (2017) *Manual de derecho del trabajo. Parte general individual y colectivo*, (7a ed.). Editorial Leyer.
- Instituto Peruano de Economía. (2020). *Mercado laboral peruano. Impacto por Covid-19 y recomendaciones de política*. CONFIEP. <https://www.ipe.org.pe/portal/covid-19-cual-es-la-situacion-del-mercado-laboral-peruano-en-tiempos-de-pandemia/>
- Landa C. (2019). *Los derechos fundamentales. Colección: Lo esencial del Derecho*. (3a.ed.). Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Lemus, A. (2020). “*Aplicabilidad de la suspensión de contratos de trabajo como consecuencia directa de la crisis sanitaria causada por la pandemia del Covid 19 en Colombia*”, Universidad Francisco de Paula de Santander Ocaña – Colombia.
- Laínez, J. y Marca, J. (2020). “*La vulneración de los derechos de los trabajadores en el Ecuador, por las nuevas normas y las políticas emanadas desde el ejecutivo y la*

legislatura con ocasión de la pandemia del Covid-19, a partir del mes de marzo del 2020”, Universidad de Guayaquil, Ecuador.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Resolución Directoral General N° 040-2020-tpe/2/14. Recuperado de:
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/533606/RDG_04014.pdf2020MTPE2

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (S.f). (2021) *Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos*. Obtenido de http://portal.unesco.org/es/ev.phpURL_ID=26059&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: retos y oportunidades*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_549969.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020). La COVID-19 y el mundo del trabajo. Sexta edición. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/document/s/briefingnote/wcms_755917.pdf

Palomino, A. (2020). *“Análisis de la suspensión perfecta de labores en el marco del estado de emergencia nacional y sanitaria, Perú-2020”*, Universidad San Ignacio de Loyola con el objetivo de analizar en este contexto esta figura laboral de Lima – Perú.

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

- Quijano, R. (2020). *La suspensión perfecta de labores en los tiempos del COVID-19*, Revista Geose Informa, Perú.
- Torres, M. (2020). *La Suspensión perfecta de labores (Estado de Emergencia Nacional)*.
Obtenido de <https://www.noticierocontable.com/suspension-perfecta-de-laborales/>
- Ñaupas, H. (2016). *Metodología de la investigación “Cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis”*. 5° Edic. Bogotá: Ediciones de la U. 2016.
- Quijano, R. (2020). *La suspensión perfecta de labores en los tiempos de COVID-19*. Lima: Geose.
- Toyama, J. (2019). *Guía Laboral 2019*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Verona, J. (2020). *La suspensión perfecta de labores*. Grupo Verona, 23 Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8379/VERA_NO_SILVERA_LEYSI_ASPECTOS_FAVORABLES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vidal, M. (2015). *Cese colectivo y motivos económicos*.
- Ybañez, M. (2020). “*La suspensión perfecta de labores en tiempo de Covid-19 y la implicancia en los derechos laborales del trabajador en el distrito de los Olivos*”; Universidad César Vallejo de la ciudad de Lima – Perú.
- Zambrano, O. (2018). “*Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios*”. Universidad Santo Tomás, de Bogotá – Colombia.

Anexo 1: Matriz de operacionalización “Suspensión perfecta laboral y vulneración de Derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021?	Determinar cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.	La suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.	<p>Variable 1</p> <p>Suspensión perfecta laboral</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medidas impuestas para aplicar la SPL - Continuidad del vínculo laboral. - Suspensión perfecta e imperfecta. <p>Variable 2</p> <p>Vulneración de Derechos laborales</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vulneración del derecho al trabajo. - Vulneración del derecho a la remuneración. - Vulneración del derecho a la pensión. 	<p>Método de investigación general: Teórico-jurídico, método científico.</p> <p>Métodos específicos: Hermenéutico jurídico, dogmático jurídico, hipotético – deductivo., analítico-sintético, exegetico, sistemático.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada.</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo - correlacional.</p> <p>Diseño de investigación general: No experimental.</p> <p>Específico: transversal.</p> <p>Esquema:</p> <p>Donde: PE = Población de estudio. O_x = Suspensión perfecta laboral. O_y = Vulneración de derechos laborales. r = Relación entre variables</p> <p>Población: 92 trabajadores de la EMMSA - Lima.</p> <p>Muestra: muestral censal, por cuanto la muestra se representará con el total de individuos del universo poblacional.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario tipo Likert.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Estadística descriptiva Estadística inferencial</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
a. ¿Cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración del derecho al trabajo en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021?	a. Determinar cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración del derecho al trabajo en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.	a. La suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración del derecho al trabajo en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid 19-2021.		
b. ¿Cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración del derecho a la remuneración en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021?	b. Determinar cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración del derecho a la remuneración en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.	b. La suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración del derecho a la remuneración en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.		
c. ¿Cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración del derecho a la pensión en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021?	c. Determinar cómo se relaciona la suspensión perfecta laboral con la vulneración del derecho a la pensión en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.	c. La suspensión perfecta laboral se relaciona significativamente con la vulneración del derecho a la pensión en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021.		

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Items	Escala de medición
Variable 1 Suspensión perfecta laboral	Toyama, J. (2019) nos dice que la suspensión perfecta laboral “es una figura jurídica originada por causales consideradas como requisitos, que pudiendo poner fin al vínculo laboral se limita a ponerlo de manera temporal, cuyo fin es impedir la pérdida del vínculo de trabajo con su empresa empleadora” (p. 465).	Se determinará a través del cuestionario de encuesta suspensión perfecta laboral en la Empresa Municipal de Mercados S.A., que será medido en consideración a los ítems y sus dimensiones: vínculo laboral, libre disposición de CTS., Trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad.	Medidas impuestas para aplicar la SPL.	1. Cumplimiento de las medidas por el empleador. 2. Fiscalización de la autoridad administrativa. 3. Trabajo remoto para trabajadores vulnerables. 4. Cumplimiento del fin de la suspensión perfecta laboral.	1,2, 3, 4, 5	Ordinal Tipo Likert
			Continuidad del vínculo laboral	5. Principio de continuidad laboral. 6. El silencio administrativo de la SPL. 7. Trabajadores desvinculados laboralmente por la suspensión perfecta laboral.	6, 7, 8, 9	
			Suspensión perfecta e imperfecta	8. Licencia sin goce de haber por pandemia. 9. Licencia con goce de haber por pandemia. 10. Vacaciones adelantadas por pandemia. 11. Vulneración de derechos laborales.	10, 11, 12, 13	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Items	Escala de medición
Variable 2 Vulneración de Derechos laborales	Landa, C. (2019) refiere que el derecho laboral “tiene alcance a una dimensión subjetiva (individual) y a una dimensión objetiva (institucional), del cual el derecho al trabajo subjetivamente supone el derecho a acceder a un empleo y a su protección en relación a los despidos arbitrarios. Institucionalmente, este derecho al trabajo obliga a que el Estado genere programas, políticas, y planes dirigidos a el logro de niveles máximos de empleos en el país”. (p. 73)	La variable, se medirá con el cuestionario de vulneración de derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A., que será medido en consideración a los ítems y sus dimensiones: Vulneración al derecho al trabajo, vulneración al derecho a la remuneración, vulneración al derecho a la pensión.	Vulneración al derecho al trabajo	1. Condiciones y términos en el contrato. 2. Vulneración al derecho laboral por la SPL. 3. Medidas laborales lesivas a la dignidad. 4. Criterios adecuados en la SPL para protección al trabajo. 5. Despidos arbitrarios.	1, 2, 3 4, 5	Ordinal Tipo Likert
			Vulneración al derecho a la remuneración	6. Situación de vulnerabilidad remunerativa por la SPL. 7. Interés oculto por no pagar remuneraciones. 8. Vulneración a las remuneraciones y beneficios sociales. 9. Remuneración suficiente y equitativa. 10. Afectaciones a la dignidad, vida e igualdad.	6, 7 8, 9, 10	
			Vulneración al derecho a la pensión	11. Afectaciones al tiempo computable de servicios. 12. Afectaciones a la CTS. 13. Afectaciones a las gratificaciones. 14. Protección a la pensión digna y jubilación en la SPL.	11, 12, 13, 14	

Anexo 3: Matriz de Operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICION
Variable 1 Suspensión perfecta laboral	Medidas impuestas para aplicar la SPL	1. Cumplimiento de las medidas por el empleador. 2. Fiscalización de la autoridad administrativa. 3. Trabajo remoto para trabajadores vulnerables. 4. Cumplimiento del fin de la suspensión perfecta laboral.	1. Considera que las medidas impuestas para la solicitud de la suspensión perfecta cumplen con proteger el derecho a la continuidad y estabilidad laboral. 2. Confía en el rol fiscalizador de la autoridad administrativa, como para hacer cumplir las medidas impuestas y determinar fehacientemente los problemas en la empresa. 3. Se dispuso el trabajo remoto, con el fin de salvaguardar el vínculo laboral de los trabajadores. 4. La suspensión perfecta laboral cumple realmente con su fin de proteger al trabajador de las consecuencias de la pandemia. 5. Las medidas impuestas en la suspensión perfecta laboral, son inconstitucionales porque atentan contra los derechos laborales del trabajador.	Ordinal Escala tipo Rensis Likert
	Continuidad del vínculo laboral	5. Principio de continuidad laboral. 6. El silencio administrativo de la SPL. 7. Trabajadores desvinculados laboralmente por la suspensión perfecta laboral.	6. Considera que las medidas impuestas en la suspensión perfecta son inconstitucionales. 7. Considera usted que la suspensión perfecta al aplicarse el silencio administrativo positivo pone en perjuicio y desventaja al trabajador. 8. Conoce casos de trabajadores afectados por la suspensión perfecta laboral en la ciudad de Lima. 9. Conoce casos de trabajadores afectados por la suspensión perfecta laboral en la Empresa Municipal de Mercados S.A. ciudad de Lima.	
	Suspensión perfecta e imperfecta	8. Licencia sin goce de haber por pandemia. 9. Licencia con goce de haber por pandemia. 10. Vacaciones adelantadas por pandemia. 11. Vulneración de derechos laborales.	10. En la Empresa Municipal de Mercados S.A., se concedieron las licencias sin goce de haber a fin de salvaguardar los derechos laborales del trabajador. 11. Las licencias sin goce de haber fueron una gran ayuda para el acogimiento de la suspensión perfecta laboral en la Empresa Municipal de Mercados S.A. 12. En la Empresa Municipal de Mercados S.A., se concedieron las licencias con goce de haber a fin de mantener el vínculo con sus trabajadores (suspensión perfecta laboral). 13. Se otorgaron las vacaciones adelantadas a fin de acogerse a la suspensión perfecta de labores. 14. Considera usted, que la suspensión perfecta de labores vulnera los derechos laborales de los trabajadores.	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	ESCALA DE MECIACIÓN
Variable 2 Vulneración de Derechos laborales	Vulneración al derecho al trabajo	1. Condiciones y términos en el contrato. 2. Vulneración al derecho laboral por la SPL. 3. Medidas laborales lesivas a la dignidad. 4. Criterios adecuados en la SPL para protección al trabajo. 5. Despidos arbitrarios.	1. Al momento de firmar su contrato con la Empresa tienen conocimiento de los términos y condiciones laborales a los cuales va estar sujeto. 2. Considera que el derecho laboral al trabajo fue afectado por la suspensión perfecta laboral. 3. Considera que el derecho a la continuidad laboral se afectó por las medidas impuestas para solicitar la suspensión laboral. 4. Considera que los criterios utilizados en la SPL en la autoridad administrativa realmente protegen al derecho al trabajo. 5. Considera que las normas emitidas en pandemia, lejos de proteger el derecho al empleo, termino por vulnerarlos.	Ordinal Escala tipo Rensis Likert
	Vulneración al derecho a la remuneración	6. Situación de vulnerabilidad remunerativa por la SPL. 7. Interés oculto por no pagar remuneraciones. 8. Vulneración a las remuneraciones y beneficios sociales. 9. Remuneración suficiente y equitativa. 10. Afectaciones a la dignidad, vida e igualdad.	6. Considera que los trabajadores se sintieron vulnerados al afectar su derecho a la remuneración con la figura de la SPL. 7. Considera que los empleadores tenían el interés oculto por no pagar las remuneraciones al trabajador, amparados en la SPL. 8. Considera que en la pandemia se vulnero directamente en la remuneración de los trabajadores y sus beneficios sociales. 9. Considera que su remuneración es suficiente y equitativa, tal cual lo dispone las normas laborales. 10. Considera que en la pandemia se afectó su dignidad, vida y derecho a la igualdad de oportunidades en la Empresa Municipal de Mercados S.A. ciudad de Lima.	
	Vulneración al derecho a la pensión	11. Afectaciones al tiempo computable de servicios. 12. Afectaciones a la CTS. 13. Afectaciones a las gratificaciones. 14. Protección a la pensión digna y jubilación en la SPL.	11. Considera que la suspensión laboral perfecta afectaba al tiempo computable de los servicios laborales. 12. Considera que la suspensión laboral perfecta afectaba a la Compensación por el tiempo de servicios. 13. Considera que las gratificaciones, se afectaban con la aplicación de la suspensión perfecta laboral. 14. Considera que el Sistema de pensiones ha sido afectado con las medidas dadas en época de pandemia por el gobierno.	

Anexo 4: Instrumentos de recojo de información

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho



Título: “Suspensión perfecta laboral y vulneración de Derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021”

Indicaciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales deberá responder marcando con un aspa (X) la respuesta que considere correcta.

(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

VARIABLE 1: SUSPENSIÓN PERFECTA LABORAL

ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1: Medidas impuestas para aplicar la SPL.					
1	Considera que las medidas impuestas para la solicitud de la suspensión perfecta cumplen con proteger el derecho a la continuidad y estabilidad laboral.				
2	Confía en el rol fiscalizador de la autoridad administrativa, como para hacer cumplir las medidas impuestas y determinar fehacientemente los problemas en la empresa.				
3	Se dispuso el trabajo remoto, con el fin de salvaguardar el vínculo laboral de los trabajadores.				
4	La suspensión perfecta laboral cumple realmente con su fin de proteger al trabajador de las consecuencias de la pandemia.				
5	Las medidas impuestas en la suspensión perfecta laboral, son inconstitucionales porque atentan contra los derechos laborales del trabajador.				
DIMENSIÓN 2: Continuidad del vínculo laboral.					
6	Considera que las medidas impuestas en la suspensión perfecta son inconstitucionales.				
7	Considera usted que la suspensión perfecta al aplicarse el silencio administrativo positivo pone en perjuicio y desventaja al trabajador.				
8	Conoce casos de trabajadores afectados por la suspensión perfecta laboral en la ciudad de Lima.				
9	Conoce casos de trabajadores afectados por la suspensión perfecta laboral en la Empresa Municipal de Mercados S.A. ciudad de Lima.				

DIMENSIÓN 3: Suspensión perfecta e imperfecta.						
10	En la Empresa Municipal de Mercados S.A., se concedieron las licencias sin goce de haber a fin de salvaguardar los derechos laborales del trabajador.	1	2	3	4	5
11	Las licencias sin goce de haber fueron una gran ayuda para el acogimiento de la suspensión perfecta laboral en la Empresa Municipal de Mercados S.A.	1	2	3	4	5
12	En la Empresa Municipal de Mercados S.A., se concedieron las licencias con goce de haber a fin de mantener el vínculo con sus trabajadores (suspensión perfecta laboral).	1	2	3	4	5
13	Se otorgaron las vacaciones adelantadas a fin de acogerse a la suspensión perfecta de labores.	1	2	3	4	5
14	Considera usted, que la suspensión perfecta de labores vulnera los derechos laborales de los trabajadores.	1	2	3	4	5

Gracias por participar

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho



Título: “Suspensión perfecta laboral y vulneración de Derechos laborales en la Empresa Municipal de Mercados S.A. en tiempos de Covid-19 - 2021”

Indicaciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales deberá responder marcando con un aspa (X) la respuesta que considere correcta.

(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

VARIABLE 2: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1: Vulneración al derecho al trabajo.					
1	Al momento de firmar su contrato con la Empresa tienen conocimiento de los términos y condiciones laborales a los cuales va a estar sujeto.				
2	Considera que el derecho laboral al trabajo fue afectado por la suspensión perfecta laboral.				
3	Considera que el derecho a la continuidad laboral se afectó por las medidas impuestas para solicitar la suspensión laboral.				
4	Considera que los criterios utilizados en la SPL en la autoridad administrativa realmente protegen al derecho al trabajo.				
5	Considera que las normas emitidas en pandemia, lejos de proteger el derecho al empleo, termino por vulnerarlos.				
DIMENSIÓN 2: Vulneración al derecho a la remuneración.					
6	Considera que los trabajadores se sintieron vulnerados al afectar su derecho a la remuneración con la figura de la SPL.				
7	Considera que los empleadores tenían el interés oculto por no pagar las remuneraciones al trabajador, amparados en la SPL.				
8	Considera que en la pandemia se vulnero directamente en la remuneración de los trabajadores y sus beneficios sociales.				
9	Considera que su remuneración es suficiente y equitativa, tal cual lo dispone las normas laborales.				
10	Considera que en la pandemia se afectó su dignidad, vida y derecho a la igualdad de oportunidades en la Empresa Municipal de Mercados S.A. ciudad de Lima.				
DIMENSIÓN 3: Vulneración al derecho al derecho a la pensión.					

11	Considera que la suspensión laboral perfecta afectaba al tiempo computable de los servicios laborales.	1	2	3	4	5
12	Considera que la suspensión laboral perfecta afectaba a la Compensación por el tiempo de servicios.	1	2	3	4	5
13	Considera que las gratificaciones, se afectaban con la aplicación de la suspensión perfecta laboral.	1	2	3	4	5
14	Considera que el Sistema de pensiones ha sido afectado con las medidas dadas en época de pandemia por el gobierno.	1	2	3	4	5

Gracias por participar

Anexo 5: Validación de expertos respecto al instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS POR OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

a. Apellidos y Nombres	Cabrera Torres, Danilo
b. Grado Académico	Profesional Abogado
c. Cargo e Institución donde labora	Abogado – Apoderado - EMMSA
d. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario suspensión perfecta laboral
e. Autor del instrumento	Bach. Carmen Rosalía Mendoza Navarro Bach. Emerson Isidro Manuel Tauma Canchari

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

**“SUSPENSIÓN PERFECTA LABORAL Y VULNERACIÓN DE DERECHOS
LABORALES EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. EN
TIEMPOS DE COVID-19 - 2021”**

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

3.1. DE LOS ÍTEMS

Ítema	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			

3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y claro									X	
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables									X	
Pertinencia	Es útil para la investigación									X	
Organización	Tienen una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad									X	
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos									X	
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices									X	
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable							X			
Significativa	Es útil y adecuado para la investigación.							X			
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación										X

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

$$PV = \boxed{90}$$

EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A.



Abg. DANIEL ABSENCION CARRERA TORRES
Apoderado - Abogado
Reg. C.A.L. N° 16684

Firma del experto informante

Teléfono N° : 972520351

DNI N° : 09525953

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS
POR OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

1.1. Apellidos y Nombres	Cabrera Torres, Danilo
1.2. Grado Académico	Profesional Abogado
1.3. Cargo e Institución donde labora	Abogado – Apoderado - EMMSA
1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario vulneración de derechos laborales
1.5. Autor del instrumento	Bach. Carmen Rosalía Mendoza Navarro Bach. Emerson Isidro Manuel Tauma Canchari

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“SUSPENSIÓN PERFECTA LABORAL Y VULNERACIÓN DE DERECHOS
LABORALES EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. EN
TIEMPOS DE COVID-19 - 2021”

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

3.1. DE LOS ÍTEMS

Ítem	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			

3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y claro									X	
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables								X		
Pertinencia	Es útil para la investigación								X		
Organización	Tienen una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad									X	
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos								X		
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices								X		
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable								X		
Significativa	Es útil y adecuado para la investigación.								X		
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación										X

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

PV

80

EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A.



José DANILLO ABCENCIA CABRERA TORRES
Apoderado - Abogado
Reg. C.A.L. N° 16684

Firma del experto informante

Teléfono N° : 972520351

DNI N° : 09525953

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS
POR OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

a. Apellidos y Nombres	Arredondo Penalillo, Juan José
b. Grado Académico	Profesional Abogado
c. Cargo e Institución donde labora	Abogado – Apoderado - EMMSA
d. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario suspensión perfecta laboral
e. Autor del instrumento	Bach. Carmen Rosalía Mendoza Navarro Bach. Emerson Isidro Manuel Tauma Canchari

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

**“SUSPENSIÓN PERFECTA LABORAL Y VULNERACIÓN DE DERECHOS
LABORALES EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. EN
TIEMPOS DE COVID-19 - 2021”**

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

3.1. DE LOS ÍTEMS

Ítema	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			

3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y claro									X	
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables									X	
Pertinencia	Es útil para la investigación									X	
Organización	Tienen una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad									X	
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos									X	
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices								X		
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable								X		
Significativa	Es útil y adecuado para la investigación.								X		
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación										X

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

PV = 90

EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A.

 JUAN JOSE ARREDONDO PENALLILLO
 Apoderado - Abogado
 Reg. C.A.L. N° 33037

 Firma del experto informante

Teléfono N° : 999476855

DNI N° : 07869089

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS
POR OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

1.1. Apellidos y Nombres	Arredondo Penalillo, Juan José
1.2. Grado Académico	Profesional Abogado
1.3. Cargo e Institución donde labora	Abogado – Apoderado - EMMSA
1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario vulneración de derechos laborales
1.5. Autor del instrumento	Bach. Carmen Rosalía Mendoza Navarro Bach. Emerson Isidro Manuel Tauma Canchari

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“SUSPENSIÓN PERFECTA LABORAL Y VULNERACIÓN DE DERECHOS
LABORALES EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. EN
TIEMPOS DE COVID-19 - 2021”

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

1. DE LOS ÍTEMS

Ítem	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	✓			
2	✓			
3	✓			
4	✓			
5	✓			
6	✓			
7	✓			
8	✓			
9	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			

3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y claro								X		
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables									X	
Pertinencia	Es útil para la investigación									X	
Organización	Tienen una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad									X	
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos								X		
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices								X		
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable								X		
Significativa	Es útil y adecuado para la investigación.								X		
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación										X

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

PV 80

EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A.

 JUAN JOSE ARREDONDO PENALLILLO
 Apoderado - Abogado
 Reg. C.A.L. N° 33037

Firma del experto informante

Teléfono N° : 999476855

DNI N° : 07869089

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS
POR OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

a. Apellidos y Nombres	Tincopa Vidal, Elmo
b. Grado Académico	Profesional Abogado
c. Cargo e Institución donde labora	Abogado – Apoderado - EMMSA
d. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario suspensión perfecta laboral
e. Autor del instrumento	Bach. Carmen Rosalia Mendoza Navarro Bach. Emerson Isidro Manuel Tauma Canchari

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

**“SUSPENSIÓN PERFECTA LABORAL Y VULNERACIÓN DE DERECHOS
LABORALES EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. EN
TIEMPOS DE COVID-19 - 2021”**

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

3.1. DE LOS ÍTEMS

Ítema	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	✓			
2	✓			
3	✓			
4	✓			
5	✓			
6	✓			
7	✓			
8	✓			
9	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			

3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y claro								X		
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables								X		
Pertinencia	Es útil para la investigación									X	
Organización	Tienen una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad									X	
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos									X	
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices								X		
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable										X
Significativa	Es útil y adecuado para la investigación.									X	
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación										X

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

$$PV = \boxed{90}$$

EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A.

 ELMO TRINCOPA VIDAL
 Apoderado - Abogado
 Reg. C.A.L. N° 41073

Firma del experto informante

Teléfono N° : 994657933

DNI N° : 09607544

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS
POR OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

1.1. Apellidos y Nombres	Tincopa Vidal, Elmo
1.2. Grado Académico	Profesional Abogado
1.3. Cargo e Institución donde labora	Abogado – Apoderado - EMMSA
1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario vulneración de derechos laborales
1.5. Autor del instrumento	Bach. Carmen Rosalia Mendoza Navarro Bach. Emerson Isidro Manuel Tauma Canchari

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

**“SUSPENSIÓN PERFECTA LABORAL Y VULNERACIÓN DE DERECHOS
LABORALES EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. EN
TIEMPOS DE COVID-19 - 2021”**

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

3.1. DE LOS ÍTEMS

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			

3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y claro								X		
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables									X	
Pertinencia	Es útil para la investigación									X	
Organización	Tienen una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad									X	
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos								X		
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices								X		
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable								X		
Significativa	Es útil y adecuado para la investigación.								X		
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación										X

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

PV

80

EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A.

 ELMO TINCOPA VIDAL
 Apoderado - Abogado
 Reg. C.A.L. N° 41073

Firma del experto informante

Teléfono N° : 994657933

DNI N° : 09607544

Anexo 6: Solicitud dirigida a la entidad donde recolectó los datos

EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A.	
RECEPCIÓN	
07 ENE. 2022	
Registro N° _____	
Hora _____	Firma _____

**SOLICITO:
AUTORIZACION PARA
EJECUTAR TRABAJO DE
INVESTIGACION**

**SEÑOR:
GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A.
Av. La Cultura N° 808 – Santa Anita – Lima**

Presente.-

De nuestra mayor consideración:

Nosotros **CARMEN ROSALIA, MENDOZA NAVARRO**, identificada con DNI N° 47464565 con domicilio en Mz 117 Lote 3 – Márquez – Callao y **EMERSON MANUEL ISIDRO CANCHARI TAUMA**, identificado con DNI N° 48401934 con domicilio en Av. La Alborada 1028 – Cercado de Lima, ante Ud. Con el debido respeto nos presentamos y exponemos lo siguiente:

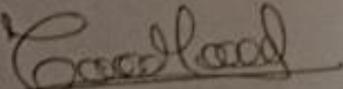
Que, habiendo culminado la Carrera Profesional de DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS y habiendo obtenido el grado de bachiller en la UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES – HUANCAYO, es que solicitamos a Ud., la autorización para ejecutar nuestro trabajo de investigación, ya que decidimos que su empresa, es adecuada para nuestro trabajo el cual titula: "SUSPENSIÓN PERFECTA LABORAL Y VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. EN TIEMPOS DE COVID-19 - 2021".

Por lo que agradeceremos nos brinde las facilidades para desarrollar cada etapa de investigación en consideración a los horarios establecidos de trabajo en la empresa.

POR LO EXPUESTO:

Solicitamos a Ud. Señor Gerente General acceder a nuestra petición.

Lima, 06 de enero de 2022



CARMEN ROSALIA, MENDOZA NAVARRO
DNI N° 47464565



EMERSON MANUEL ISIDRO CANCHARI TAUMA
DNI N° 48401934

Anexo 7: Documento de aceptación de la entidad donde recolectará los datos

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ”

CONSTANCIA

El que suscribe la presente; Gerente General de la EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. - EMMSA, del Distrito de Santa Anita, Provincia y Departamento de Lima.

HACE CONSTAR:

Que, la Bachiller CARMEN ROSALIA, MENDOZA NAVARRO, identificada con DNI N° 47464565; y el Bachiller EMERSON ISIDRO MANUEL, TAUMA CANCHARI, identificado con DNI N° 48401934, quienes realizarán el trabajo de campo de su investigación titulada: “SUSPENSIÓN PERFECTA LABORAL Y VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. EN TIEMPOS DE COVID-19 - 2021” aplicando sus instrumentos de recojo de datos de forma remota o virtual a sus unidades de análisis de la muestra seleccionada, por lo que, se les brindara las facilidades que correspondan, en observancia a su confidencialidad de los participantes.

Se expide la presente, a solicitud de los interesados para los fines que estimen convenientes.

Santa Anita, 14 de enero de 2022

EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A.
J. Gallgo
JANNE ACHEMIR GALLGO RONDÓN
GERENTE GENERAL

EMMSA
Av. La Cultura N° 808, Santa Anita, Lima - Perú
Tel. 518-2800
www.emmsa.com.pe



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

Anexo 8: Base de datos

SUSPENSIÓN PERFECTA LABORAL Y VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. EN TIEMPOS DE COVID 19 - 2021																													
INSTRUMENTO RECOJO DE INFORMACIÓN																													
N° ENCUESTA	VARIABLE SUSPENSIÓN PERFECTA LABORAL														VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES														
	D1. MEDIDAS IMPUESTAS PARA APLICAR LA SPL					D2. CONTINUIDAD DEL VÍNCULO LABORAL				D3. SUSPENSIÓN PERFECTA E IMPERFECTA					D4. VULNERACIÓN AL DERECHO AL TRABAJO					D5. VULNERACIÓN AL DERECHO A LA REMUNERACIÓN				D6. VULNERACIÓN AL DERECHO A LA PENSIÓN					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	
1	2	2	3	2	4	5	4	4	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	4	4	4	4	5	2	3	2	2	4	
2	2	1	2	1	3	4	4	3	2	2	1	2	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
3	2	2	3	2	3	4	5	4	4	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	
4	2	2	2	2	3	4	4	5	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	
5	2	2	3	3	5	4	4	5	3	2	2	3	2	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	
6	3	4	4	3	5	5	4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
7	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	2	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
8	2	2	2	2	4	4	4	4	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	4	4	4	1	1	2	1	1	1	3	
9	3	2	2	2	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
10	2	2	3	2	2	5	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	
11	2	1	2	1	3	4	4	3	2	2	1	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	
12	2	2	3	2	3	4	5	4	4	2	2	2	2	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	2	4	
13	2	2	2	2	3	4	4	5	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	
14	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	3	4	3	3	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	
15	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	3	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	
16	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	
17	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	2	4	2	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
18	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	2	4	2	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
19	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
20	2	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	
21	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	
22	2	2	4	2	4	5	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
23	3	2	3	2	5	4	5	5	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	2	4	
24	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1
25	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	2	4	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
26	2	2	3	2	4	5	4	4	3	2	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
27	2	2	3	2	3	4	5	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	
28	2	2	2	2	3	4	4	5	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	
29	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	
30	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	
32	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
33	3	2	4	2	4	4	5	4	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	2	4	
34	2	1	2	1	3	4	4	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	1	1	2	1	1	3	
35	3	2	4	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	5	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
36	2	2	2	2	4	4	4	4	1	1	2	1	1	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
37	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	3	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	
39	2	2	3	2	4	5	4	5	3	2	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	
40	2	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	
41	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	
42	2	2	3	2	4	4	5	4	3	2	2	2	2	5	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	
43	2	2	4	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	
44	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	
45	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
46	2	2	3	3	4	4	5	4	3	2	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	
47	2	2	3	2	3	4	5	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
48	2	2	2	2	3	4	4	5	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
49	2	2	3	3	5	4	4	4	3	2	2	2	2	4	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	
50	2	2	3	2	4	5	4	5	4	2	2	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
51	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	2	4	2	5	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	
52	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	1	1	2	1	2	1	3	
53	3	2	4	2	5	4	4	4	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	2	4	
54	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	
55	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	
56	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
57	2	2	2	2	4	4	4	4	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	4	4	4	1	1	2	1	1	1	3	
58	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	
59	3	2	4	3	4	5	4	4	3	3	3	2	3	5	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	
60	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	
61	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
62	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	2	4	3	5	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	
63	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
64	3	3	4	3	5	4	4	4	4	2	3	2	3	5	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	
65	2	2	3	2	3	4	5	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
66	2	2	2	2	3	4	4	5	3																				

TOTALES							
V1: VARIABLE SUSPENSIÓN PERFECTA LABORAL				V2: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES			
D1	D2	D3	V1	D1	D2	D3	V2
3	4	2	3	3	3	3	3
2	3	2	2	3	4	4	4
2	4	2	3	3	3	4	3
2	4	2	3	4	3	3	3
3	4	3	3	4	5	5	5
4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	4
2	3	2	2	2	3	2	2
2	4	3	3	4	4	4	4
2	4	2	3	4	4	4	4
2	3	2	2	2	2	2	2
2	4	2	3	3	3	3	3
2	4	2	3	4	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	1	2	1	1
2	3	2	2	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4
1	2	1	1	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	4	3
3	4	3	3	4	3	3	3
3	4	2	3	4	4	4	4
3	4	2	3	3	3	3	3
2	1	1	2	1	1	1	1
4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	4
2	4	2	3	4	3	3	3
2	4	2	3	3	3	4	3
4	5	5	5	5	5	5	5
2	3	2	2	4	4	4	4
2	3	2	2	4	4	4	4
2	3	2	2	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	2
3	4	3	3	4	4	4	4
3	4	3	3	4	3	3	3
3	4	3	3	4	3	3	3
3	4	2	3	4	3	4	4
3	4	2	3	4	3	4	4
2	1	2	2	4	4	4	4
3	4	3	3	4	3	3	3
2	4	2	3	4	4	4	4
2	4	2	3	4	4	4	4
3	4	2	3	1	1	1	1
3	5	3	3	4	4	3	3
4	4	3	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	3	2	2
3	4	2	3	3	3	3	3
1	2	1	1	4	3	4	4
3	4	3	3	4	3	4	4
3	4	2	3	4	4	4	4
2	3	2	2	2	2	2	2
3	4	3	4	4	3	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	4
3	4	2	3	3	3	4	3
2	3	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	2
4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	4	3
3	5	3	4	4	4	4	4
2	3	2	2	2	2	2	2
1	2	1	1	2	1	1	1
3	4	2	3	3	3	3	3
2	4	2	3	3	3	4	3
2	4	2	3	4	3	3	3
2	3	2	2	4	5	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	4
2	3	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	5	5	4	4
3	4	3	3	3	3	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4
2	3	2	2	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3

Anexo 9: Declaración de autoría**DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**

Yo, CARMEN ROSALIA, MENDOZA NAVARRO, identificada con DNI N° 47464565 y EMERSON ISIDRO MANUEL, TAUMA CANCHARI, identificado con DNI N° 48401934, Bachilleres de la Universidad Peruana Los Andes de la Ciudad de Huancayo, para optar el título de Abogado.

Declaro bajo juramento que:

1. Somos los autores del trabajo titulado: "SUSPENSIÓN PERFECTA LABORAL Y VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. EN TIEMPOS DE COVID-19 - 2021".
2. Las citas de los autores, mencionados en el presente trabajo, han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiremos como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.
3. El texto del trabajo final que presento no ha sido publicado, ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico, en la Universidad ni en ninguna otra.
4. La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a nuestra autoría y son veraces.
5. Asimismo, ratifico que somos plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumimos la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento
6. Declaro que nuestro trabajo final cumple con todas las normas de la Universidad.

Nos reafirmamos y nos ratificamos en lo expresado, y en señal de lo cual firmamos el presente documento en la ciudad de Lima, a los 28 días del mes de enero de 2022.



CARMEN ROSALIA, MENDOZA NAVARRO
DNI N° 47464565



EMERSON MANUEL ISIDRO TAUMA CANCHARI
DNI N° 48401934