

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**TESIS**

**SUSPENSIÓN PERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA  
VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL  
SUPERMERCADO MIA MARKET DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2022**

**PRESENTADA POR:**

**ROSY REGINA LIGUE COLQUE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**PUNO – PERÚ**

**2023**





5.07%

SIMILARITY OVERALL

0%

POTENTIALLY AI

SCANNED ON: 24 AUG 2023, 5:58 PM

### Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL  
0.87%

● CHANGED TEXT  
4.2%

### Most likely AI

Highlighted sentences with the lowest perplexity, most likely generated by AI.

● LIKELY AI  
0%

● HIGHLY LIKELY AI  
0%

## Report #18031285

ROSYREGINA LIGUE COLQUE SUSPENSIÓN PERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL SUPERMERCADO MIA

MARKET DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2022 RESUMEN El presente estudio tuvo como objetivo determinar cómo influye la suspensión perfecta del contrato de trabajo en la vulneración de los derechos de los trabajadores del supermercado mia market de la ciudad de Juliaca durante el año 2022.

La muestra se obtuvo mediante el sistema no probabilístico donde no se utilizó aplicar una fórmula para determinarla que hacen un total de 40 personas víctimas de suspensiones perfectas de sus contratos de trabajo; el presente estudio se ha basado bajo el enfoque cualitativo porque trata de identificar, básicamente la naturaleza profunda de la realidad sobre el análisis de la suspensión perfecta del contrato de trabajo y la vulneración de los derechos de los trabajadores, además se ha buscado la expansión de la información que se pueda obtener del contexto doctrinal; se utilizó el tipo de investigación no experimental ya que se estudió desde el punto de vista de la suspensión perfecta del contrato de trabajo y la vulneración de los derechos de los trabajadores; las conclusiones a las que se arribaron en el presente trabajo fueron las siguientes: Con la aplicación de la suspensión perfecta del contrato de trabajo por parte del empleador de forma unilateral afecta de forma significativa sus derechos sociolaborales de cada uno de los trabajadores,

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**SUSPENSIÓN PERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA  
VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL  
SUPERMERCADO MIA MARKET DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2022**

**PRESENTADA POR:**

**ROSY REGINA LIGUE COLQUE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:



Dr. BENITO PEPE CALSINA CALSINA

PRIMER MIEMBRO

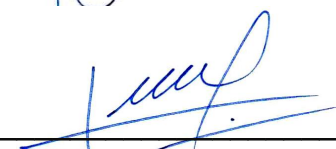
:



Dr. RONNY ALEXANDER GUTIERREZ CASTILLO

SEGUNDO MIEMBRO

:



Mtro. JOEL JAEN PUMA COILA

ASESOR DE TESIS

:



Mgtr. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

Área: Ciencias Sociales.

Sub área: Derecho

Línea de investigación: Derecho

Puno, 05 de septiembre del 2023.

### **DEDICATORIA**

Dedico la presente investigación a Dios todo poderoso, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta el momento tan importante de mi formación profesional. A mi familia por ser el pilar más importante y por demostrarnos siempre su apoyo incondicional.

**AUTORA: ROSY REGINA.**

## **AGRADECIMIENTO**

Mi profundo agradecimiento a Dios por haberme bendecido durante todo mi camino y darme las fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de mi vida.

A la Mgtr. Percy Gabriel Mamani Puma, asesor de mi investigación, por su inapreciable guía y consejo a la realización de la misma.

Agradezco a la Universidad Privada San Carlos de la ciudad de Puno, a todos los catedráticos por la comprensión, apoyo y amabilidad que me otorgaron durante los seis años de mi formación profesional.

**AUTORA: ROSY REGINA.**

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
ÍNDICE DE ANEXOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>15</b>
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
<b>1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>17</b>
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	17
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	18
1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES	21
<b>1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>21</b>
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	21
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>23</b>
2.1.1. EL PAGO DE LA REMUNERACIÓN AL TRABAJADOR	23

2.1.2. LA CARACTERÍSTICAS DE LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR	23
2.1.3. LAS CARACTERÍSTICAS DEL VÍNCULO LABORAL DEL TRABAJADOR	23
2.1.4. LOS DERECHOS SOCIOLABORALES QUE LE CORRESPONDEN AL TRABAJADOR	24
2.1.5. EN RAZÓN DE LA VIGENCIA DEL VÍNCULO LABORAL	24
2.1.6. LA SUSPENSIÓN PERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN PERUANA	24
2.1.7. EL MARCO CONSTITUCIONAL Y NATURALEZA JURÍDICA DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	25
2.1.8. LOS SUPUESTO DE SUSPENSIÓN PERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO	25
2.1.9. SUPUESTOS DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO	26
2.1.10. EL PLAZO DE DURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO	26
2.1.11. EL DERECHO AL TRABAJO	26
2.1.12. LA SUSPENSIÓN PERFECTA DEL CONTRATO Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHO DEL TRABAJADOR	27
2.1.13. EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL	27
2.1.14. LAS CARACTERÍSTICAS DE LA ESTABILIDAD LABORAL	28
2.1.15. EL CESE COLECTIVO DE TRABAJADORES	28
2.1.16. LA CONSTITUCIÓN Y EL CESE COLECTIVO DE TRABAJADORES	28
2.1.17. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	29
2.1.18. LAS CAUSAS DEL CESE COLECTIVO DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA	29
2.1.19. MARCO NORMATIVO PARA LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO	30
<b>2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>31</b>

<b>2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>32</b>
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL	32
2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA	32

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

<b>3.1. ZONA DE ESTUDIO</b>	<b>33</b>
<b>3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>33</b>
3.2.1. POBLACIÓN	33
3.2.2. MUESTRA	33
3.2.3. CRITERIOS DE SELECCIÓN	34
<b>3.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>34</b>
<b>3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>35</b>
<b>3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>36</b>
<b>3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>36</b>
3.6.1. TÉCNICA	36
3.6.2. INSTRUMENTOS	36
<b>3.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</b>	<b>37</b>

### **CAPÍTULO IV**

#### **EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

<b>4.1. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN SEGÚN EL CUESTIONARIO APLICADO A LAS PERSONAS QUE FORMAN PARTE DE LA MUESTRA Y QUE RESPALDAN EL ANÁLISIS DESARROLLADO PARA LA PARTE CUANTITATIVA.</b>	<b>38</b>
<b>4.2. RESULTADOS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO APLICADO AL ESTUDIO, SOBRE LOS CRITERIOS PARA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO</b>	<b>41</b>
<b>4.3 LOS PRINCIPIOS DE DERECHO LABORAL FRENTE A LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES</b>	<b>47</b>
<b>4.4. LAS DIFERENTES ETAPAS DEL DERECHO DEL TRABAJO</b>	<b>49</b>



<b>4.5. LA OPORTUNIDAD PARA IMPLEMENTAR LA SUSPENSIÓN PERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO</b>	<b>50</b>
<b>4.6. LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DEL CONTRATO LABORAL VULNERA EL DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO, EL DERECHO DE CONTINUIDAD LABORAL Y AFECTA A LA SUBSISTENCIA DEL TRABAJADOR</b>	<b>51</b>
<b>4.7. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS</b>	<b>51</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>54</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>55</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>56</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>59</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 01:</b> Afectación de los beneficios laborales por la suspensión perfecta del contrato de trabajo.	38
<b>Tabla 02:</b> Cumplimiento de su finalidad de la norma sobre la suspensión perfecta.	39
<b>Tabla 03:</b> Contratación de nuevo personal y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.	40
<b>Tabla 04:</b> Situación del trabajador después de haber sido afectado con la suspensión de su contrato de trabajo.	41

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 01:</b> Afectación de los beneficios laborales por la suspensión perfecta del contrato de trabajo	65
<b>Figura 02:</b> Cumplimiento de su finalidad de la norma sobre la suspensión perfecta	65
<b>Figura 03:</b> Contratación de nuevo personal y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores	66
<b>Figura 04:</b> Situación del trabajador después de haber sido afectado con la suspensión de su contrato de trabajo	66

## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo 01:</b> Ficha bibliográfica.	60
<b>Anexo 02:</b> Figuras de los resultados que fueron obtenidos con la aplicación del cuestionario.	65
<b>Anexo 03:</b> Cuestionario aplicado en la investigación.	67
<b>Anexo 04:</b> Matriz de consistencia.	69

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar cómo influye la suspensión perfecta del contrato de trabajo en la vulneración de los derechos de los trabajadores del supermercado mia market de la ciudad de Juliaca durante el año 2022. La muestra se obtuvo mediante el sistema no probabilístico donde no se utilizó ninguna fórmula para determinarla, en consecuencia la muestra estuvo conformada por un total de 40 personas sometidas al presente estudio; la investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo porque nos ha permitido utilizar, recolectar y analizar información para poder contestar las preguntas de investigación, así mismo probar la hipótesis establecidas previamente, bajo una medición numérica y el conteo para poder establecer con exactitud los patrones de comportamiento en la población y la muestra establecida en nuestro estudio sobre la suspensión perfecta del contrato de trabajo y la vulneración de los derechos de los trabajadores del supermercado Miamarket; se utilizó el tipo de investigación no experimental de corte transversal ya que se estudió desde el punto de vista de la suspensión perfecta del contrato de trabajo y la vulneración de los derechos de los trabajadores; las conclusiones a las que se arribaron en el presente trabajo fueron las siguientes: Con la aplicación de la suspensión perfecta del contrato de trabajo por parte del empleador de forma unilateral afecta de forma significativa sus derechos sociolaborales de cada uno de los trabajadores, como es por ejemplo en su remuneración, beneficios sociales de índole laboral, ya que también afecta el tiempo computable para la determinación de las vacaciones, la CTS, las gratificaciones ordinarias, entre otros derechos que la misma norma laboral la consagra, con la aplicación de la suspensión perfecta del contrato de trabajo de forma unilateral y de mala fe por parte de las empresas, viene influyendo de forma significativa afectado la economía de cada uno de los trabajadores, las cuáles fueron reflejadas en el cese de pago de sus remuneraciones el cual es la característica principal de la suspensión, el no pago de los beneficios sociales de índole laboral, por cuanto afecta a su tiempo computable para efectos de la determinación de pago, trayendo un desmedro en la economía del trabajador que sin duda afectará a su

familia de forma conexas.

**Palabras clave:** contrato, derechos, empresa, trabajador, suspensión perfecta, vulneración.

## ABSTRACT

The objective of this study was to determine how the perfect suspension of the employment contract influences the violation of the rights of the workers of the mia market supermarket in the city of Juliaca during the year 2022. The sample was obtained through the non-probabilistic system where no formula was used to determine it, consequently the sample consisted of a total of 40 people subjected to this study; The research was developed under the quantitative approach because it has allowed us to use, collect and analyze information to be able to answer the research questions, as well as test the previously established hypotheses, under a numerical measurement and counting in order to accurately establish behavior patterns. in the population and the sample established in our study on the perfect suspension of the employment contract and the violation of the rights of the workers of the Miamarket supermarket; The non-experimental type of cross-sectional research was used since it was studied from the point of view of the perfect suspension of the employment contract and the violation of workers' rights; The conclusions reached in the present work were the following: With the application of the perfect suspension of the employment contract by the employer unilaterally, it significantly affects the socio-labor rights of each of the workers, as it is for example in their remuneration, social benefits of a labor nature, since it also affects the computable time for the determination of vacations, the CTS, ordinary bonuses, among other rights that the same labor norm enshrines, with the application of the perfect suspension of the employment contract unilaterally and in bad faith on the part of the companies, has been significantly influencing the economy of each of the workers, which were reflected in the cessation of payment of their remunerations, which is the main characteristic of the suspension, the non-payment of social benefits of a labor nature, since it affects his computable time for purposes of determining payment, bringing a decline in the economy of the worker that will undoubtedly affect his family in a related way.

**Keywords:** contract, rights, company, worker, perfect suspension, violation.

## INTRODUCCIÓN

Dentro de la investigación se ha logrado demostrar cada uno de los derechos constitucionales vulnerados en la aplicación de la suspensión perfecta de labores o del contrato de trabajo por parte del empleador bajo diferentes circunstancias establecidas en la norma jurídica. Por lo tanto se ha podido contrastar que la relevancia para el Derecho Constitucional y Derecho Laboral, son los derechos adquiridos para el trabajador. En consecuencia el estudio que presentamos va permitir contribuir a un mejor entendimiento para la sociedad que se ha visto sometida a la suspensión perfecta de labores, su aplicación; así como para poder determinar si efectivamente se vienen vulnerando los derechos fundamentales con esta medida adoptada por la empresa.

Por otro lado la investigación presenta una situación práctica porque considera la necesidad de revisar la actual figura jurídica de la suspensión perfecta del contrato de trabajo, donde se propone ha propuesto analizar los beneficios que brinda a los trabajadores con relación al cese de sus labores pero sin que se rompa su vínculo laboral con su empleador, es por ello que el estudio es de gran utilidad para próximas investigaciones que se puedan realizar sobre el tema bajo un contexto de ser un antecedente de carácter nacional.

Por último debo considerar que la investigación permite brindar un aporte al mundo jurídico dentro del derecho laboral, en función al análisis que se va a desarrollar sobre la suspensión perfecta de labores y el enfoque de los derechos laborales de trabajadores bajo el ámbito del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

La importancia del estudio radica porque hemos podido identificar una debida diferencia entre los contratos temporales y los contratos que tienen el plazo indeterminado, asimismo como se procede con la interrupción en las diferentes labores bajo la figura de la suspensión de los contratos de trabajo que vienen regulando la ley laboral y como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo viene proporcionando el apoyo legal a los trabajadores que consideran que se encuentran vulnerados ante tal figura bajo



cuestionamiento.

Por lo tanto la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los tópicos considerados en la tesis, en consecuencia se tiene lo siguiente: En el capítulo uno, se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se han obtenido producto de la investigación, seguidamente de las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Durante los últimos tiempos el mercado laboral a sufrido graves pérdidas los cuales fueron reflejados en los puestos de trabajo y los ingresos económicos que debe de percibir un trabajador dentro del mercado laboral, es por ello que se suscita el hecho predecir la estabilidad del mercado laboral por cuanto esta tarea se ha convertido en algo difícil de conocer, por la inexistencia de precedentes que puedan dar paso a la recuperación de los mercados laborales.

Por otro lado la OIT durante el año 2020, ha señalado que se han suscitado altas tasas de cierres de puestos de trabajo producto de la crisis sanitaria, así mismo ha confirmado que en un 93% de trabajadores en todo el mundo residen en países donde se emplearon serias medidas para evitar contagios así como pérdidas económicas, es por ello que con el correr del tiempo estas medidas fueron flexibilizando pero aún se mantienen con cierto rigor en países latinoamericanos .

En el Perú esta situación no es ajena, según el diario El Comercio mediante una encuesta aplicada a reflejado que el ámbito laboral formal es aproximadamente a de 12,3 millones de personas, quienes a su vez se han visto afectados con la crisis laboral en todo el Perú, también hace alusión que las personas que ya no vienen laborando en las empresas producto de una suspensión perfecta del contrato de trabajo no puedan recobrar su puesto laboral. (Avillars, 2020, pág. 1)

Es por ello que resulta necesario estudiar el procedimiento de un cese laboral adecuado,

con la finalidad de poder analizar la ejecución de una suspensión perfecta de labores o también llamado de la suspensión perfecta del contrato laboral, donde muchas veces se ha utilizado para despedir a los trabajadores de forma indiscriminada violando sus derechos laborales que le asisten y además que las empresas han transgredido la garantías constitucionales.

Cabe resaltar que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley productividad y competitividad laboral, viene contemplando a la suspensión perfecta de labores, mediante su artículo 11, donde manifiesta claramente que se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Esta situación, implica que el empresario puede disponer de que el trabajador pueda dejar de laborar, consecuentemente no percibir la remuneración, pero manteniendo el vínculo laboral, esto como una medida excepcional pero a la vez muy abusiva por parte del empleador donde muchas veces no le han devuelto a los trabajadores su puesto laboral, así mismo no les llegaron a abonar sus beneficios laborales aduciendo que la empresa tiene pérdidas o que está en quiebra, entre otras artimañas.

Ante esta problemática nacen las siguientes interrogantes:

#### **1.1.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cómo influye la suspensión perfecta del contrato de trabajo en la vulneración de los derechos de los trabajadores del supermercado mia market de la ciudad de Juliaca durante el año 2022?

#### **1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿De qué forma la aplicación de la suspensión perfecta del contrato de trabajo viene influyendo en la vulneración en el derecho fundamental al trabajo de los trabajadores del supermercado mia market de la ciudad de Juliaca durante el año 2022?
- ¿De qué forma el cumplimiento de la norma que regula la suspensión perfecta del contrato de trabajo influye en la vulneración de los derechos sociolaborales de los

trabajadores del supermercado mia market de la ciudad de Juliaca durante el año 2022?

## **1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Zambrano (2018), dentro del estudio realizado el cual tiene como título: “Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios” investigación que ha sido realizada en la ciudad de Bogotá, donde el investigador ha llegado a los siguientes resultados a manera de conclusión: Toda suspensión del contrato laboral no afecta de sobremanera la ejecución del contrato, ya que se da paso al bloque de forma temporal a la prestación de los servicios por parte del trabajador, así mismo la ejecución del contrato no desaparecerá por el hecho de haber suspendido al trabajador de sus actividades, más por el contrario, la suspensión tiene como fin el hecho de mantener las garantías legales existentes dentro del contrato de trabajo y mantener la relación laboral entre el trabajador y el empleador.

Quiloango (2014), el cual lleva por título: “La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo”, la investigación fue realizada en Ecuador, donde el autor llegó a obtener los siguientes resultados y lo expresa a manera de conclusión: Que después de haber realizado un análisis del marco normativo se ha podido concebir a través de las manifestaciones sociales, el derecho al trabajo en el Ecuador como un derecho fundamental, por lo tanto el legislador a generado normas que permiten proteger al trabajador frente al despido arbitrario, lo que conlleva a entender que el trabajador adquiere seguridad así como estabilidad laboral. También hace mención que la figura jurídica de la estabilidad laboral se va a plasmar mediante un contrato de trabajo, lo que emerge dentro de ella el principio de continuidad donde se destaca una seguridad jurídica del empleo.

Costa, (2016) en la investigación que lleva por título: “La protección del derecho al trabajo digno”, estudio realizado en España, donde la autora llega a las siguientes conclusiones: Bajo el sistema del intervencionismo del estado se ha venido generando variaciones en

las leyes, que tienen como fin la protección de los derechos hacia el trabajador, por otro lado analiza también de que el derecho laboral no viene cumpliendo la función cuál es la de proteger al trabajador frente al poder abusivo que pueda mostrar el empleador. En consecuencia con la norma que se tiene se va a producir la reducción de los derechos laborales y la fuga o ausencia de la labor remunerada es decir bajo un ámbito de una plaza de trabajo formal, dando lugar a la informalidad laboral y a la firma de contratos de trabajo a plazo determinado con un plazo verdaderamente corto.

### **1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Palomino R. (2020), ha realizado su investigación sobre el “Análisis de la suspensión perfecta de labores en el marco del estado de emergencia nacional y sanitaria, Perú - 2020”, en presente estudio se ha realizado en la Universidad San Ignacio de Loyola de la ciudad de Lima – Perú, en la investigación se ha llegado a observar que la situación que conlleva a la aplicación de la suspensión en el ámbito de las labores o del contrato de trabajo se da a consecuencia de una situación que es producida por los estados de emergencia que viene aquejando en el país y el mundo, donde en un estado de emergencia predomina la seguridad y la salud de los trabajadores dentro de la empresa, para aplicar la suspensión perfecta del contrato de trabajo se debe entender como un aspecto importante la justificación el cual refiere a las condiciones de inestabilidad económica que va a experimentar la empresa, que sin duda debe de ser verificado por el Estado todo ello con la finalidad de que se vulneren sus derechos cuando se de una aplicación fuera del contexto a que pueda referir para evitar mayores perjuicios a la empresa y así evitar su extinción.

Paredes (2019) ha desarrollado la investigación titulada “Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador”, la tesis ha sido elaborada en la Universidad Privada Antenor Orrego, en la ciudad de Trujillo. dentro de sus conclusiones se pueden observar lo siguiente: Dentro del derecho al trabajo no solo se considera la obligación del Estado en promover el empleo oportuno y formal mediante políticas del gobierno, esta situación obliga al estado

a poder promover el trabajo estable mientras no se tenga motivo suficiente que pueda motivar la desvinculación laboral del trabajador. Por otro lado, la continuidad laboral está relacionada con el principio de estabilidad laboral, por cuanto al trabajador sólo se le puede separar de su puesto laboral por una causa debidamente justificada de lo contrario ante la ausencia de ello estaríamos frente a una actuación arbitraria por parte del empleador, también se analiza sobre el cese colectivo ya que debe darse mediante un procedimiento bilateral, donde se evite la actuación unilateral de la empresa ya que eso vulneraría las garantías constitucionales del trabajador, se tiene también el estudio realizado a la suspensión perfecta laboral el cual debe justificarse elementalmente por factores financieros que están comprendidos en la norma laboral, pero solo se podrá ejercer dicha suspensión observando y garantizando los derechos de los trabajadores.

Quino (2019) ha desarrollado una investigación titulada “El cese colectivo por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas en el Perú: propuestas para su viabilidad”, el estudio fue realizado en la Pontificia Universidad Católica del Perú en la ciudad de Lima. Dentro de los resultados que ha logrado conseguir fueron los siguientes: Cada una de las propuestas manifestadas se debe de observar las causas por la que se producen y se viabilizan los ceses colectivos de índole laborales, se debe poner atención a las causas objetivas establecidas. Es así que se entiende la exigencia de un cambio en la necesidad empresarial para poder hacer modificaciones en la planilla de pagos con el fin de reorganizar su producción empresarial a fin de evitar riesgos económicos. Es por ello que la incorporación de mecanismos que permitan una especial consideración a los trabajadores que han sido cesados puedan retornar a sus labores, donde deba de hacerse reformas normativas a fin de que la autoridad administrativa de trabajo no pueda afectar los interés de la empresa.

Monsalve (2019) en el estudio que ha realizado el cual lleva por título: “La regulación adecuada de las licencias laborales remuneradas y no remuneradas en el Perú”, estudio realizado en la ciudad de Lima, donde el autor llega a las siguientes conclusiones: Los trabajadores no tenían conocimiento sobre la existencia de cada uno de los permisos, o

en su defecto que permisos les asisten como derecho para ser considerados y tomados en cuenta por la empresa, esto debido a que no existe una forma conveniente de obtener información por parte del trabajador ya que la empresa no viene realizando rondas informativas de cada uno de los derechos de los trabajadores, vulnerando así sus derecho a un mejor desarrollo laboral.

Gallegos & Menacho (2018), el cual tiene el título de: “Extensión de la suspensión del vínculo laboral a la prisión preventiva del trabajador motivada por la inasistencia justificada al centro de trabajo” estudio desarrollado en la ciudad de Nuevo Chimbote, donde se ha llegado a las siguientes conclusiones: Por lo que autores consideran que la suspensión de una relación laboral es un servicio considerado como a manera de pago para aquellos trabajadores que vengán prestando servicios de forma parcial en el puesto de trabajo, por lo que durante esta suspensión no se le paga al trabajador, por cuanto la relación laboral queda suspendido hasta que el trabajador regrese a su puesto de trabajo para poder cumplir sus obligaciones de trabajador.

En el estudio que lleva por título: “Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarney - 2016” realizado por Soria, J. durante el año (2017), se ha podido observar que ha llegado a las siguientes conclusiones: Una vez finalizado el estudio al interior de la Municipalidad Provincial de Huarney se ha logrado acreditar que dicho ente edil viene vulnerando los derechos laborales de los trabajadores, esto debido a que la SUNAFIL no viene realizando tareas de fiscalización, por lo que se hace necesario que la SUNAFIL venga a desarrollar operativos de fiscalización a las empresas dentro de esta jurisdicción a fin de evitar que los trabajadores sean sometidos a abusos laborales por parte de las empresas e incluso la municipalidad. Por otro lado se tiene al grupo sindical de la entidad quien tampoco viene cumpliendo su rol ya que no hace frente a los supuestos abusos que viene cometiendo la comuna edil para con los trabajadores.

Silva Y. (2016), a realizado su estudio sobre “La suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos”, tesis presentada en la universidad ESAN de la ciudad de Lima,

se debe entender que por causa económica a la condición que da lugar a que el hecho del despido sea indispensable para poder paliar situaciones de déficit económico o en su defecto por falta de liquidez dentro de la empresa, todo ello en la búsqueda de poder lograr que el negocio sea competitivo y económicamente rentable. Esta situación donde versa las causas económicas sirven para poder argumentar e iniciar el procedimiento de autorización ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, donde se tiene como premisa en un supuesto de despido, por cuanto la última instancia depende de la voluntad del empresario en el hecho de poder manifestar las causas para dar por extinguido el contrato de trabajo, es por ello que cabe considerar que la percepción que se tiene sobre la forma en que se aplica esta figura de suspensión laboral estaría vinculada a los despidos que puede promover la empresa de los trabajadores, por cuanto esta situación se arraiga en el término que tiene su origen en el desistimiento libre y voluntario del empleador.

### **1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Revisando los repositorios de las diferentes universidades de la región no se ha logrado encontrar trabajo de investigación relacionados al tema, por cuanto a nivel regional nuestra investigación es nueva.

## **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar cómo influye la suspensión perfecta del contrato de trabajo en la vulneración de los derechos de los trabajadores del supermercado mia market de la ciudad de Juliaca durante el año 2022.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar de qué forma la aplicación de la suspensión perfecta del contrato de trabajo viene influyendo en la vulneración del derecho fundamental al trabajo de los trabajadores del supermercado mia market de la ciudad de Juliaca durante el año 2022.
- Determinar de qué forma el cumplimiento de la norma que regula la suspensión perfecta del contrato de trabajo influye en la vulneración de los derechos sociolaborales



de los trabajadores del supermercado mia market de la ciudad de Juliaca durante el año 2022.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. EL PAGO DE LA REMUNERACIÓN AL TRABAJADOR

También definida como un elemento del contrato de trabajo, que está amparado bajo el precepto constitucional en donde se señala que “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente” (Artículo 24).

Por otro lado el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, hacer mención que la remuneración es la retribución del íntegro del monto que recibe el empleado por sus servicios prestados en favor del empleador, esto puede ser en dinero o en especie, pero debe de ser de libre disposición así lo establece el artículo 6 de la mencionada norma.

##### 2.1.2. LA CARACTERÍSTICAS DE LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR

Dentro de las características más importantes que ha resaltado la doctrina son:

- Carácter retributivo y oneroso, porque se a cambio de la prestación de servicios en beneficio del empleador;
- La no gratuidad o liberalidad, los bonos, reintegros o cualquier regalo con valor dinerario o a nivel de bienes no tienen carácter remunerativo; y
- El carácter de ingreso personal, por cuanto el dinero que recibe el trabajador son en principio el patrimonio de la empresa. (Gómez, 1996)

##### 2.1.3. LAS CARACTERÍSTICAS DEL VÍNCULO LABORAL DEL TRABAJADOR

Las características del vínculo laboral, que resalta (Calderón, 2019) son los siguientes:

- En primer lugar, la labor es realizada de forma personal por parte del trabajador y solo lo puede hacer la persona natural.

- El trabajo se realiza de forma voluntaria, no debe existir ninguna coacción por parte del empleador hacia el trabajador, en su contratación ni mucho menos en la forma como debe realizarse el trabajo.
- La dependencia que existe por parte del trabajador hacia el empleador el cual está sujeto a que el empleador le de órdenes.
- El empleador es dueño de la carga laboral y del trabajo, el cual se le encomienda al trabajador. (Calderón, 2019)

#### **2.1.4. LOS DERECHOS SOCIOLABORALES QUE LE CORRESPONDEN AL TRABAJADOR**

Cada uno de los derechos sociolaborales, están connotados dentro de los derechos sociales de carácter laboral, en donde el trabajador tiene derecho por tener una relación laboral con el empleador. Dentro del catálogo de derechos laborales se tiene, el derecho al trabajo propiamente dicho, a una remuneración, a la percepción de una seguridad social, acceso a una CTS, el derecho a sindicalizarse, el derecho a huelga, el derecho de gozar vacaciones entre otros derechos que la ley le otorga. (Montoya, 2004)

#### **2.1.5. EN RAZÓN DE LA VIGENCIA DEL VÍNCULO LABORAL**

Se debe de entender por vínculo laboral a la relación de correspondencia que existe entre el empleado y el empleador, lo cual está fijada mediante un contrato de trabajo bajo sus diferentes modalidades las cuales están reguladas por ley. (Plá, 1978)

Por otro lado también se entiende por vínculo laboral a la relación contractual en materia laboral el cual tiene como fin el cumplimiento de dicho contrato y la realización de la misma, así mismo es considerada también como una reglamentación del hecho del trabajo. (Ayala, 2018)

#### **2.1.6. LA SUSPENSIÓN PERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN PERUANA**

Se debe entender a la suspensión perfecta de labores dentro del ordenamiento jurídico peruano a lo que se encuentra regulado de forma elemental en el artículo 11 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, el cual corresponde al marco normativo

de la Ley de productividad y competitividad laboral, donde señala de forma clara que la suspensión perfecta de labores va a suspender el contrato de trabajo dando como consecuencia la cesación temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración que le corresponde al trabajador, pero el vínculo laboral no va a desaparecer. (D. L. 728)

### **2.1.7. EL MARCO CONSTITUCIONAL Y NATURALEZA JURÍDICA DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

La suspensión del contrato de trabajo encuentra sus naturaleza en la constitución política del Perú los cuales se encuentran establecidos en los artículos 22 y 27. Por lo tanto, esta figura nace con la finalidad de poder proteger a los trabajadores por diferentes causas de despido que pueda producirse por el mal actuar del empleador que comúnmente es llamado el despido arbitrario. (Constitución Política, 1993)

Por otro lado, la suspensión perfecta de labores también encuentra arraigo en el artículo 11 de la ley de productividad y competitividad laboral, así como también en el Decreto Supremo 001-96 T.R. Cuál es el reglamento de la Ley de Promoción del Empleo, exactamente en el artículo 18. Bajo este precepto normativo, se ha podido diferenciar al mismo tiempo lo que actualmente se conoce como la suspensión perfecta e imperfecta de labores o del contrato de trabajo, bajo criterios de las interrupciones periódicas e interrupciones no periódicas, lo que hasta el día de hoy se ha convertido en un problema actual dentro del derecho laboral.

### **2.1.8. LOS SUPUESTO DE SUSPENSIÓN PERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Dentro de los supuesto según el marco normativo son los siguientes: Mediante el cese colectivo esto se puede dar por motivos ya conocidos como económicos, tecnológicos, estructurales o análogos por parte del empleador, para lo cual el empleador tiene la obligación de someter a diálogo con el sindicato sobre esta situación de la empresa, esta suspensión perfecta de labores es una medida que se va a tomar pero considerando el acuerdo de las partes bajo un periodo pactado y considerando algunos beneficios para los trabajadores que serán cesados de forma colectiva. (Toyama, 2015)

### **2.1.9. SUPUESTOS DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Para que el empleador pueda aplicar la suspensión perfecta del contrato de trabajo al Ministerio de Trabajo, debe de considerarse las regulaciones especiales aprobadas por el gobierno lo cual lo regenta la Sunafil y las agencias gubernamentales quienes tienen treinta días para revisar los documentos que respaldan la medida a tomar por parte de la empresa, así mismo después de término de tiempo, el Ministerio de Trabajo tiene siete días para que Ministerio de Trabajo pueda dar una respuesta positiva o negativa a lo requerido, así mismo el empleador debe de cuidar que con esta medida no se vaya a afectar derechos fundamentales del trabajador como por ejemplo la libertad de asociación, la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio. (Molsalve, 2019)

### **2.1.10. EL PLAZO DE DURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO**

El plazo de duración de la suspensión perfecta del contrato de trabajo no debe de exceder de los treinta días calendarios después de la emergencia nacional en un primer momento.

Así mismo estos treinta días no debe de exceder luego de haber comenzado a implementar esta medida, en cuanto sea posible implementar la medida remota o también haber obtenido una licencia, dentro de esta figura normativa la medida a tomar puede ser de forma total o parcial, pero debe ser notificada mediante la plataforma del Ministerio de trabajo dentro del día siguiente hábil. (Molsalve, 2019)

### **2.1.11. EL DERECHO AL TRABAJO**

Se entiende por trabajo al esfuerzo que realiza la persona en la realización de una tarea encomendada por parte de su empleador, el cual tiene como finalidad de poder generar mayores ingresos económicos que lo beneficien a él y a su familia. Por otro lado, el marco normativo de corte constitucional manifiesta que es una obligación y un derecho, por lo tanto se ha convertido como el sustento primordial de la persona y el equilibrio social, ya que por el trabajo el ser humano alcanza sus metas así como también sus

objetivos y generar un progreso dentro de su contexto social.

Dentro de la norma constitucional se tiene establecido el derecho al trabajo en el artículo 2 dentro del inciso 15, donde se desprende el derecho a laborar libremente, conforme a lo que manda la ley, por lo tanto esta situación hace suponer que el trabajador puede escoger el ámbito de labor que quiera desarrollar, el lugar donde se desea laborar, mientras que la jornada de trabajo lo impone el empleador porque va a exigir los resultados dentro de su capacidad productiva bajo el desempeño laboral. (Chanamé, 2011)

Así mismo el Tribunal Constitucional mediante la sentencia Nro. 1124-2001-AA/TC, ha manifestado que el derecho a laborar implica: permitir una oportunidad de empleo y de no casarse por causa injusta, lo cual no está contemplado en el marco normativo.

#### **2.1.12. LA SUSPENSIÓN PERFECTA DEL CONTRATO Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHO DEL TRABAJADOR**

El principal derecho laboral que se vulnera con esta figura jurídica es la Estabilidad Laboral, ya que se procede a suspender la continuidad del trabajo, por cuanto este es un derecho del trabajador para mantener su trabajo, así mismo ante lo referido, se podría decir que a raíz de la suspensión perfecta se aplica un cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, esto con la finalidad de que sea aplicado esta medida de forma excepcional o de última ratio, pero, muchas veces esta figura jurídica se usa de forma abusiva, por lo tanto con la suspensión perfecta del contrato de trabajo no se podrá requerir la presencia del trabajador de forma indispensable; así mismo el trabajador no va a percibir su remuneración lo cual no resulta razonable; se afecta al aspecto económico del trabajador.

#### **2.1.13. EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL**

El derecho a la continuidad o también llamada estabilidad laboral, es aquel derecho que tiene todo trabajador para poder mantener su empleo, pero el trabajador debe de prever el hecho de no incurrir en faltas que puedan perjudicar las labores e intereses de la empresa. (Obregón, 2016)

#### 2.1.14. LAS CARACTERÍSTICAS DE LA ESTABILIDAD LABORAL

Dentro de las características más resaltantes tenemos las siguientes:

- La estabilidad laboral implica la protección frente al despido arbitrario, ya que de producirse tal circunstancia estaríamos frente a un despido injustificado, donde se le posibilite al trabajador defenderse bajo ciertas imputaciones.
- Mediante la continuidad laboral relativa propia, se hace referencia a la existencia de la posibilidad de un pago por reparación civil que le corresponde al trabajador así como la reposición a su puesto laboral, por lo tanto para que pueda existir tal circunstancia el trabajador debe reaccionar de bajo los criterios del órgano jurisdiccional para emplazar al empleador.
- Por la continuidad laboral no frecuente impropia, está referida cuando el trabajador que ha sido despedido de forma injustificada tenga derecho al pago de una indemnización. (Obregón, 2016)

#### 2.1.15. EL CESE COLECTIVO DE TRABAJADORES

Se debe de entender por cese colectivo a una medida extrema, la cual la va a ejecutar el empleador utilizando mecanismos y criterios establecidos dentro del ordenamiento jurídico, y de no ejecutarse bajo este criterio dentro del debido momento se podría producir diferentes perjuicios para la empresa e incluso podría llevarlo a la quiebra, para evitar tales circunstancias se tiene este mecanismo legal. (Gómez, 1996)

#### 2.1.16. LA CONSTITUCIÓN Y EL CESE COLECTIVO DE TRABAJADORES

El cese colectivo que está regulado dentro del marco normativo constitucional presenta dos situaciones a saber:

- **Primero cuando no depende de las partes**

Es decir entre empleador y trabajador, por cuanto el cese colectivo dependerá de un hecho extraordinario, en la cual va a surgir una necesidad de reducción de personal, o en su defecto existirá el cierre de la empresa lo que indudablemente conlleva a promover un despido masivo de los trabajadores.

- **El segundo factor hace alusión a una situación de fuerza mayor o caso fortuito,**

Donde se establecen hechos extraordinarios producidos por la naturaleza con la mano del hombre, pero estas situaciones son consideradas de responsabilidad para el empleador. (Paredes, 2019)

#### **2.1.17. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Dentro del artículo 16 del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, se establecen los siguientes criterios para la extinción de un contrato de trabajo a saber:

- Cuando exista la muerte del trabajador o en su defecto del empleador siempre y cuando sea una persona natural.
- Se produce la renuncia voluntaria del trabajador.
- Cuando exista la conclusión del trabajo encomendado.
- Cuando exista la resolución así como la finalización de contratos de trabajo bajo cierta modalidad.
- Por mutuo disenso laboral.
- Por la existencia de un criterio de invalidez absoluta de forma permanente.
- Por haberse producido la jubilación.
- Por haber producido el despido. (Quino, 2019)

#### **2.1.18. LAS CAUSAS DEL CESE COLECTIVO DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA**

Estas causas están también establecidas dentro del marco normativo nacional en función al artículo 46 del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, a saber:

- Cuando exista caso fortuito o la existencia de fuerza mayor.
- Cuando existan causas de índole financiero, técnico, orgánico o análogo que vengán perjudicando a la empresa.
- Cuando la empresa se logre desintegrar o ingrese a quiebra.
- Cuando exista la reingeniería patrimonial que está estipulada en el Decreto Legislativo Nro. 845. (Saavedra, 2000)



## 2.1.19. MARCO NORMATIVO PARA LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO

- **Decreto Legislativo Nro. 728**

Ley de Productividad y Competitividad Laboral

- **Decreto Supremo Nro. 003-97 - TR.**

Donde hace referencia en su capítulo III y regula la suspensión del contrato de trabajo, en donde también se hace diferencia entre la suspensión perfecta e imperfecta del contrato de trabajo.

En este marco legal se hace alusión al hecho de que por suspensión del contrato se debe entender que el empleador tiene la obligación de mantener vigente la relación laboral.

- **El decreto de urgencia Nro. 038-2020**

Mediante este marco normativo se ha logrado expresar el estado de Emergencia Sanitaria por un periodo de noventa días calendario, para poder generar medidas de prevención y control del coronavirus.

- **El decreto supremo Nro. 011-2020- TR**

Marco normativo que dio a lugar la ampliación del Estado de Emergencia por cuanto se ha promulgado el Decreto Supremo Nro. 011- 2020- TR, que tuvo como objetivo normar las disposiciones con carácter de adicionales para que pueda aplicarse el Decreto de Urgencia Nro. 038-2020, que ha creado la suspensión perfecta laboral. El cual tuvo como génesis amparar el vínculo laboral y las remuneraciones para el trabajador, donde se debió primar el con los trabajadores; para que puedan adoptarse estas medidas.

- **EL decreto supremo Nro. 015-2020 - TR**

Mediante este marco normativo se ha dado con el fin de establecer normas adicionales para que se pueda aplicar de forma óptima el Decreto de Urgencia Nro. 038-2020.

En esta norma se amplía los aspectos para el desarrollo del trabajo fuera de la oficina del empleador y la licencia con goce de haber, todo ello en beneficio del trabajador. Dentro de esta norma también se hace alusión a los casos donde las ventas del mes antes a la solicitud de la suspensión perfecta del contrato de trabajo sean igual a cero, el empleador

estaba expedito de aplicar el artículo 3 del marco normativo referido, es por ello que esta norma amplía y delimita las causales descritas en normas sobre la suspensión perfecta del contrato de trabajo.

- **La resolución ministerial Nro. 126-2020 - TR**

Mediante este marco normativo se ha establecido una regulación complementaria a lo que emana el Decreto Supremo Nro. 011-202 y el Decreto de Urgencia Nro. 038-2020. Dentro del aspecto más importante que se da es el tema del plazo, por cuanto el plazo máximo para aquellos empleadores que aplicaron la suspensión perfecta del contrato de trabajo era hasta el siete de octubre del año 2020.

- **El decreto legislativo Nro. 1499-2020-TR**

Mediante este marco normativo se ha establecido la fiscalización por parte de la SUNAFIL para que puedan ejercer la debida defensa a los derechos sociolaborales de los trabajadores, esta norma tiene alcance para la empresa privada así como a los servidores civiles del sector público.

- **La resolución ministerial Nro. 220-2020- TR**

Esta resolución ha regulado de forma complementaria la aplicación del Decreto Supremo Nro. 011-202 y el Decreto de Urgencia Nro. 038-2020. En este marco normativo destaca el tema del plazo. Donde se llega a establecer que el plazo máximo para aquellos empleadores que aplicaron la suspensión perfecta del contrato de trabajo a sus colaboradores debió tener una duración hasta el 05 de enero del año 2021.

## **2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN**

- **Contrato de trabajo**

Es el acto jurídico laboral que regula la relación laboral entre el trabajador y el empleador, éste puede ser sujeto a plazo determinado o indeterminado.

- **Prestación de servicios**

Mediante la prestación de servicios se entiende al trabajo ejercido por parte del trabajador de forma personal y directa.

- **Remuneración**

Es aquello que va a recibir el trabajador a cambio de los servicios prestados en favor de la empresa, este puede ser en dinero o en especie, de forma mensual, quincenal o semanal, este dinero es de libre disposición del trabajador.

- **Suspensión perfecta de labores**

Se presenta cuando el trabajador no realiza actividades en favor del empleador y éste tampoco está en la obligación de entregar una remuneración.

- **Suspensión imperfecta de labores**

El trabajador no presta sus servicios en favor del empleador, pero el empleador está en la obligación de retribuirlo económicamente.

- **Vínculo laboral**

Viene hacer la relación laboral que existe entre el trabajador y el empleador que está amparado mediante un contrato de trabajo.

## **2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL**

La aplicación de la suspensión perfecta del contrato de trabajo influye en la vulneración de los derechos de los trabajadores del supermercado mia market de la ciudad de Juliaca durante el año 2022.

### **2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA**

- La forma de aplicación de la suspensión perfecta del contrato de trabajo influye en la vulneración del derecho fundamental al trabajo de los trabajadores del supermercado mia market de la ciudad de Juliaca durante el año 2022.
- La forma de cumplimiento de los dispositivos legales que regulan la suspensión perfecta del contrato de trabajo influye en la vulneración de los derechos socio laborales de los trabajadores del supermercado mia market de la ciudad de Juliaca durante el año 2022.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ZONA DE ESTUDIO

La presente investigación se realizó en la ciudad de Juliaca, provincia de San Román, Departamento de Puno, considerando que la ciudad de Juliaca está ubicada a los 4825 metros sobre el nivel del mar, cuenta con una población actual de 320,256 habitantes, es considerada el eje comercial del sur del Perú.

#### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

##### 3.2.1. POBLACIÓN

Según López y Fachelli (2015); la población o universo está referida al total de la agrupación o conjunto de unidades que la conforman que son de interés de la investigación sobre la cual se quiere extraer de su análisis, conclusiones, siendo estas de índole estadístico inferencial y teórico.

La población estuvo conformada por los trabajadores que han sido víctimas de suspensiones perfectas de sus contratos de trabajo por parte de su empleadora el supermercado Minimarket, así como también los abogados que tuvieron conocimiento de este tipo de procesos de suspensiones perfectas de los contratos de trabajo, en consecuencia la población de estudio estuvo conformada por un total de 40 personas.

##### 3.2.2. MUESTRA

Se entiende por muestra según López y Fachelli (2015) como: la selección de un subconjunto de unidades de análisis que representan al universo o población.

Al tener una población a encuestar muy dispersa ya que se tuvo a personas que fueron víctimas de suspensiones perfectas de sus contratos de trabajo por parte de su

empleadora el supermercado Miamarket, así como también los abogados que tuvieron conocimiento de este tipo de procesos de suspensiones perfectas de contratos de trabajo, es por ello que nuestro muestreo será desarrollado bajo el sistema no probabilístico en su tipología de muestra razonada según lo define López y Fachelli (2015), esta se realiza en base a los objetivos y problema de la investigación, los elementos que la componen y el conocimiento o juicio que el investigador tiene del universo sujeto a estudio.

La muestra como extracto de la población se ha considerado por conveniencia del autor que asciende a 40 personas víctimas de suspensiones perfectas de sus contratos de trabajo por parte de su empleador el supermercado Miamarket, así como también los abogados que tuvieron conocimiento de este tipo de procesos sobre suspensión perfecta del contrato de trabajo.

Dentro de ellas se tiene a:

05 Abogados que tuvieron conocimiento de este tipo de procesos de suspensión perfecta de contrato de trabajo

35 Trabajadores afectados con la suspensión perfecta del contrato de trabajo.

### **3.2.3. CRITERIOS DE SELECCIÓN**

- Abogados que tuvieron conocimiento de este tipo de procesos de suspensión perfecta de contrato de trabajo.
- Trabajadores sin vínculo laboral a quienes se les aplicó la suspensión perfecta de labores.
- Trabajadores a quienes no se les admitió a asumir su puesto laboral.

### **3.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación se desarrolló bajo el enfoque **cuantitativo** porque nos ha permitido utilizar, recolectar y analizar información para poder contestar las preguntas de investigación, así mismo probar la hipótesis establecidas previamente, bajo una medición numérica y el conteo para poder establecer con exactitud los patrones de comportamiento en la población y la muestra establecida en nuestra investigación sobre

el análisis de la suspensión perfecta del contrato de trabajo y la vulneración de los derechos de los trabajadores del supermercado Miamarket como parte de la vulneración de los derechos de la persona dentro del ordenamiento jurídico Peruano.

### **3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación que se ha considerado en la investigación fue bajo el punto de vista siguiente:

- **Por su finalidad**

El presente estudio se aplicó con la finalidad de mejorar la calidad de vida de la población peruana, haciendo ver lo vulnerable que resultan los trabajadores frente a la suspensión perfecta del contrato de trabajo.

- **Por su diseño**

El estudio obedece a un diseño no experimental, ya que se estudió desde el punto de vista de la suspensión perfecta del contrato de trabajo y la vulneración de los derechos de los trabajadores del supermercado Miamarket, dentro del ámbito en la cual se ha encontrado en la realidad jurídica, es no experimental por que no se realizaron experimentos o pruebas que sean controlados a fin de modificar las variables de estudio.

- **Por su enfoque**

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cualitativo, porque, para responder las preguntas que se planteó en esta investigación y así probar cada de las hipótesis que se han planteado sobre el problema encontrado sobre la suspensión perfecta del contrato de trabajo y la vulneración de los derechos de los trabajadores del supermercado Miamarket.

- **Por su alcance**

La investigación tuvo un alcance de nivel explicativo ya que ha pretendido establecer cuáles son las causas sobre el problema encontrado dentro del contexto de la suspensión perfecta del contrato de trabajo y la vulneración de los derechos de los trabajadores del supermercado Miamarket en la ciudad de Juliaca.

### **3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

En la presente investigación se utilizó el diseño de corte longitudinal explicativo, donde analiza el fenómeno de estudio la población y muestra sometida a estudio, así mismo se procederá a analizar cada uno de los casos donde se dio la suspensión perfecta del contrato de trabajo y la vulneración de los derechos de los trabajadores del supermercado Miamarket.

También se apoyó la investigación bajo el modelo del diseño exploratorio, ya que busca teorías, leyes, hipótesis que orientan a la construcción del marco teórico, la formulación del problema y las hipótesis.

### **3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

#### **3.6.1. TÉCNICA**

Se utilizó las siguientes técnicas:

##### **a. La observación documental**

Que consiste en recoger, registrar y elaborar datos, desde la doctrina jurídica, ordenamiento jurídico y la jurisprudencia aplicada al tema.

##### **b. La encuesta**

Donde se aplicó el respectivo cuestionario.

#### **3.6.2. INSTRUMENTOS**

Para la recolección de datos se ha utilizado los siguientes instrumentos:

La ficha bibliográfica y el cuestionario que es el instrumento de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información.

### 3.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS A UTILIZAR
<b>Variable independiente:</b> Suspensión perfecta del contrato de trabajo.	Disposición de la norma laboral.	Cese en la prestación de servicios. Cese en el pago de remuneraciones. Vigencia del vínculo laboral.	Ficha bibliográfica. Cuestionario.
<b>Variable dependiente:</b> Vulneración de los derechos de los trabajadores.	Derechos laborales de los trabajadores.	Contrato laboral. Remuneración. Pensiones. Gratificaciones. CTS. Vacaciones.	Ficha bibliográfica. Cuestionario.

**Fuente:** Elaboración propia.



## CAPÍTULO IV

### EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN SEGÚN EL CUESTIONARIO APLICADO A LAS PERSONAS QUE FORMAN PARTE DE LA MUESTRA Y QUE RESPALDAN EL ANÁLISIS DESARROLLADO PARA LA PARTE CUANTITATIVA.

**Tabla 01:** Afectación de los beneficios laborales por la suspensión perfecta del contrato de trabajo.

Pregunta realizada en el cuestionario	Si (f)	(%)	No (f)	(%)
¿Considera Ud. que la aplicación de la Suspensión Perfecta del contrato de trabajo vulnera los derechos de pensiones, gratificaciones, vacaciones y CTS de los trabajadores?	37	92.5%	03	7.5%
¿Considera Ud. que el trabajador sujeto a la Suspensión Perfecta de contrato de trabajo tiene algún tipo de afectación económica?	38	95%	02	5%

**Fuente:** Cuestionario aplicado por el tesista.

En los resultados que se muestran en las preguntas que fueron formuladas en el cuestionario se tiene que; de las 40 personas sometidas a estudio, han referido lo siguientes: El 92.5% si considera que la aplicación de la Suspensión Perfecta del contrato de trabajo vulnera los derechos de pensiones, gratificaciones, vacaciones y CTS de los trabajadores, asi mismo el 7.5% de personas que fueron encuestadas dijeron lo contrario;

Por otro lado las personas que fueron encuestadas han referido en un 95% que si considera que el trabajador sujeto a la Suspensión Perfecta de contrato de trabajo tiene ha tenido algún tipo de afectación económica, mientras que el 5% han manifestado lo contrario.

**Tabla 02:** Cumplimiento de su finalidad de la norma sobre la suspensión perfecta.

Pregunta realizada en el cuestionario	Si (f)	(%)	No (f)	(%)
¿Considera Ud. que el procedimiento de la Suspensión Perfecta del contrato de trabajo, cumple con su finalidad para la cual fue expedida, como es el de preservar el empleo?	08	20%	32	80%
¿Considera Ud. que existe simulación con respecto a la causal de afectación económica por parte de empresas que solicitan la suspensión perfecta de los contratos de trabajo?	37	92.5%	03	7.5%
¿Considera Ud. que las normas que regulan la Suspensión Perfecta del contrato de trabajo en época de pandemia ha generado inseguridad jurídica en razón a los cambios constantes que ha tenido?	38	95%	02	5%

**Fuente:** Cuestionario aplicado por el tesista.

Cabe resaltar que en la tabla se muestran las respuestas dadas al cuestionario en razón a los siguientes criterios: el 80% de personas encuestadas han referido que no considera que el procedimiento de la Suspensión Perfecta del contrato de trabajo, haya cumplido con su finalidad para la cual fue creada para poder preservar el empleo, mientras que el 20% han referido de forma afirmativa ante esta pregunta; así mismo se tiene al 92.5% de personas encuestadas quienes han referido que si considera que existe simulación con

respecto a la causal de afectación económica por parte de empresas que solicitan la suspensión perfecta de los contratos de trabajo toda vez que la empresa sin ningún problema ha seguido operando en sus actividades, mientras que el 7.5% han respondido de forma negativa; también se tiene al 95% de personas encuestadas quienes han referido de forma afirmativa que si considera que las normas que regulan la Suspensión Perfecta del contrato de trabajo en época de pandemia ha generado inseguridad jurídica en razón a los cambios constantes que ha tenido, mientras que el 5% han contestado de forma contraria.

**Tabla 03:** Contratación de nuevo personal y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

Pregunta realizada en el cuestionario	Si (f)	(%)	No (f)	(%)
¿El supermercado mia market de la ciudad de Juliaca ha contratando nuevos trabajadores para desempeñar las mismas labores de los trabajadores incluidos en la suspensión perfecta del contrato de trabajo y le ha traído perjuicios laborales así como económicos?	42	100%	00	00%
¿Considera Ud. que haber sido suspendido en su centro de trabajo vulnera su derecho fundamental al trabajo?	40	100%	00	00%
¿Considera Ud. que el cese en la prestación de sus servicios en época de pandemia ha sido un abuso por parte de su empleador?	40	100%	00	00%

**Fuente:** Cuestionario aplicado por el tesista.

Dentro de la tabla se muestran las respuestas del cuestionario aplicado donde el 100% de personas encuestadas han respondido de forma afirmativa que el supermercado mia

market de la ciudad de Juliaca si ha contratando nuevos trabajadores para desempeñar las mismas labores de los trabajadores incluidos en la suspensión perfecta del contrato de trabajo y le ha traído perjuicios laborales así como económicos; también tenemos al 100% de personas quienes han manifestado que si considera que haber sido suspendido en su centro de trabajo vulnera su derecho fundamental al trabajo; también se tiene al 100% de personas encuestadas que si considera que el cese en la prestación de sus servicios en época de pandemia ha sido un abuso por parte de su empleador.

**Tabla 04:** Situación del trabajador después de haber sido afectado con la suspensión de su contrato de trabajo.

Pregunta realizada en el cuestionario	Estoy empleado	(%)	No tengo empleo	(%)
¿Cuál es su situación laboral actual, después de haber sido objeto de suspensión perfecta del contrato de trabajo en su centro de labores?	18	45%	22	55%

**Fuente:** Cuestionario aplicado por el tesista.

En la última tabla se tiene las respuestas que fueron dadas por las personas encuestadas quienes han manifestado el 45% de personas dijeron que están con empleo después de haber sido objeto de suspensión perfecta del contrato de trabajo en su centro de labores, mientras que el 55% de personas dijeron que no tenían empleo.

#### 4.2. RESULTADOS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO APLICADO AL ESTUDIO, SOBRE LOS CRITERIOS PARA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO

- **La suspensión perfecta del contrato de trabajo**

La suspensión se podrá promover por dos causales; la primera, por la naturaleza de las labores mientras que la segunda se dio por el nivel de afectación económica; es así que la realización de una comprobación durante los 30 días hábiles debe ser registrada la comunicación en la página web del Ministerio de Trabajo, así mismo se ha establecido la

aplicación del silencio administrativo positivo por cuanto si la autoridad no emite una resolución a razón de los siete días hábiles. Es por ello que una vez verificado el Informe Inspectivo se debió verificar que el empleador debía tener en nómina a los trabajadores que estaban bajo la SPL estableciéndose una paralización parcial, así mismo debía tener establecido cuál era la situación de los demás trabajadores dentro de la empresa; frente a tal circunstancia hemos podido observar que la afectación económica del empleador se ha producido como consecuencia de la paralización de sus labores, es por ello que a nuestro modo de ver no resulta dable que la empresa de que del 100% de trabajadores solo se le haya dado a algunos la suspensión de las labores. Esta situación ha traído perjuicio económico a los trabajadores, en consecuencia se debió suspender a los trabajadores tomando en cuenta la vulneración del derecho al trabajo.

- **Preponderancia de los derechos constitucionales frente a la suspensión perfecta de los contratos de trabajo en la legislación nacional**

Dentro de este párrafo se analizó lo estipulado en el artículo 11 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; así mismo se ha procedido a abordar la figura de la suspensión perfecta de los contratos de trabajo, por cuanto esta situación se debe de analizar bajo el contexto del derecho constitucional del trabajo, abordando temas como son sus características, alcances, límites, objetivo y finalidad, así mismo debe de observarse el aspecto de la remuneración como derecho de los trabajadores bajo el contexto de la protección de la subsistencia del trabajador y la de su familia, todo ello debe ser relacionado con el derecho de continuidad laboral del trabajador frente a la empresa.

- **Análisis sobre el derecho constitucional del trabajo**

Debemos de comprender que el derecho al trabajo se encuentra garantizado como un derecho constitucional según nuestra Constitución Política del Perú, donde está estipulado que el derecho de trabajar libremente; es un derecho que dignifica a la persona así como es la principal fuente de ingresos económicos así lo establece el artículo 2 inciso 24 de la carta magna; así mismo esta situación jurídica brinda protección

a la persona a fin de que pueda desempeñar una actividad laboral sin restricción considerándose como la principal fuente de ingreso económico. (Constitución Política del Perú, 1993)

Cabe mencionar que la carta magna hace mención que el derecho al trabajo debe entenderse bajo los términos de libertad, donde debe considerarse que vivimos en un país donde ya no existe la esclavitud, ni mucho menos la obligación a poder realizar trabajo en contra de nuestra voluntad. Así mismo la norma constitucional considera al trabajo como una actividad que dignifica a la persona, bajo una situación de obtención de recursos económicos para su subsistencia el cual le permite mejorar su calidad de vida generando nuevas oportunidades para su desarrollo dentro de la sociedad en la cual viene interactuando con sus semejantes. También la norma constitucional establece que el trabajo es la principal fuente de recursos económicos de la persona, por cuanto en la sociedad en pleno se puede observar que el aporte económico en favor de la persona no se verá si es que no realiza una determinada labor.

Para Castillo (2004), dentro del contexto teórico jurídico sobre el derecho constitucional del trabajo ha incluido los siguientes términos: Los derechos constitucionales del trabajo van comenzar con la misma norma constitucional, porque así lo dispone la misma norma; esto teniendo en consideración el alcance a la libertad del derecho al trabajo; por tanto la persona tiene la libertad de elegir libremente y acceder a un puesto de trabajo, así mismo tiene la posibilidad de decidir de forma libre si permanece o no en ese puesto de trabajo. Haciendo una interpretación el mencionado autor incluye al derecho al trabajo, bajo los derechos fundamentales de la persona, porque así lo dispone la propia Constitución como parte de la libertad de la persona de poder elegir el trabajo, situación que debe de cumplir con sus expectativas laborales y salariales. Pero haciendo una crítica, la realidad refleja una situación diferente porque, dentro del contexto laboral existe la escasez de trabajo, donde la persona debe de acceder a un puesto de trabajo donde se tenga la preparación debida bajo las condiciones incluso del empleador, y en muchas oportunidades no le queda de otra que aceptar el trabajo así sea que vulnere sus

derechos constitucionales al trabajo, ya que la necesidad de contar con una economía así lo exige. Por otro lado los valores de igualdad, serán los fundamentos del derecho económico, social y cultural, que serán considerados como derechos Constitucionales; es decir, son aquellos criterios que van a ampliar la idea de igualdad formal, en razón a la igualdad de oportunidades para todas las personas, dentro de ello se encuentra el derecho al trabajo, el derecho a percibir una remuneración justa, el derecho a la sindicalización, entre otros derecho que están consagrados en la misma constitución. Cabe resaltar que la propia Constitución Política Peruana, frente al derecho al trabajo, desarrolla de forma clara que la persona tiene derecho a trabajar de forma libre, el trabajo lo dignifica, así como también es la principal fuente de ingresos económicos así lo establece el artículo 2, inciso 15. Por otro lado hace referencia que el trabajo es un deber y un derecho, que es base del bienestar social y un medio para la realización de la persona así lo establece el artículo 22. Por otro lado, cuando nos referimos al trabajo de forma instantánea se viene a la mente como la única fuente de generar dinero, para adquirir lo necesario el cual permita subsistir con el desarrollo básico de la persona así como de su familia, así mismo le permitirá mejorar su calidad de vida, accediendo a mejores oportunidades dentro de su entorno social.

- **El derecho al trabajo**

Viene hacer el conjunto de normas relativas las cuales están relacionadas de forma directa o indirecta por la prestación libre, subordinada y remunerada de los servicios personales que presta en favor de su empleador, cabe resaltar que su función es producir el equilibrio de los factores bajo el ejercicio de la justicia social. (Méndez, 2009)

Cabe resaltar haciendo el respectivo análisis es que el derecho al trabajo viene hacer el conjunto de normas que van a regular la relación que nace de un contrato de trabajo, el cual debe de cumplir con los requisitos como son la prestación libre, el cual es la manifestación de voluntad del trabajador para poder concretar el trabajo que tienen que realizar; así mismo se tiene que tener la subordinación, lo cual es entendida como el hecho de que el trabajador será sometido a la dirección del empleador; y por último se

tiene a la remuneración que va percibir el trabajador el cual es el pago por el trabajo realizado en favor del empleador y que es de su libre disposición. Cabe resaltar que el derecho al trabajo que abarca normas de carácter positivo y doctrinal referentes a las relaciones entre el trabajador y el empleador, donde se tiene al trabajador como la parte débil y es a quien se le debe de brindar la protección debida frente a un determinado conflicto suscitado ante la vulneración de algún derecho; en consecuencia frente a los aspectos legales contractuales y consuetudinarios, el estado se constituye como la parte neutral y superior, quien tiene a su cargo de emitir lineamientos fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes dentro de la relación laboral, respetando en si el contrato laboral.

- **La debida protección al trabajador por el derecho del trabajo**

Haciendo referencia a lo que indica Neves (2007), el trabajo humano es la actividad que consiste en la acción inherente a los hombres como sujetos de derecho, que sin duda tiene la debida relevancia jurídica. El autor también hace referencia a que el trabajo se divide en dos especies, de un lado está el trabajo físico y del otro lado el trabajo intelectual, esto en función a la actividad que va a desarrollar la persona.

- **La figura del derecho al trabajo y sus alcances**

Según refiere Landa (2018), el derecho al trabajo desarrolla una dimensión subjetiva es decir individual de la persona y la otra dimensión es objetiva vale decir lo institucional. Como derecho subjetivo, hace suponer el derecho que tiene toda persona de acceder a un empleo y el derecho a la protección adecuada frente a un inminente despido arbitrario. Como derecho objetivo, frente a esta situación el derecho al trabajo va a imponer al estado el hecho de generar normas, políticas y programas que permitan el acceso al trabajo formal dentro del territorio nacional.

Frente a este análisis realizado por el autor el derecho al trabajo, tiene como propósito a que la persona pueda tener un trabajo digno el cual tenga a bien cumplir con las expectativas y con un salario justo el cual le permita satisfacer sus propias necesidades y de sus dependientes a nivel de su entorno familiar, o en su defecto de los que dependen



de él mismo; por otro lado el estado debe de promover la protección de la persona en su centro de trabajo, promoviendo el desarrollo de la actividad física o mental, así mismo debe de evitar los conflictos de naturaleza laboral, debe de prevenir los despidos arbitrarios, así como los abusos que pueda impartir el empleador, lo que es muy común hoy en día y que viene colocando al trabajador en una situación de vulnerabilidad por parte de su empleador.

- **Contenido sobre la libertad al derecho del trabajo**

Debemos de considerar que la libertad de trabajo viene hacer la potestad de ejercer toda actividad el cual conlleve al sustento vital de la persona, siempre en cuando sea una labor lícita, acorde con la moral y la ley, así lo establece el jurisprudencia en el Expediente Nro. 02423-2010- PA/TC, fundamento 3.

La libertad al derecho al trabajo viene siendo regulado en el inciso 15 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, el cual lo ha catalogado como un derecho fundamental de la persona, este derecho se traduce en la forma de trabajar libremente pero con sujeción a ley. Dentro de la doctrina se reconocen dos aspectos importantes, a saber:

En primer lugar el estado mediante su ordenamiento jurídico regula la protección al trabajador frente a las malas prácticas de las empresas privadas, que enmarcan la contratación de trabajadores haciendo uso del libre ejercicio de la actividad laboral. Mientras en segundo lugar se tiene la protección a los ciudadanos frente a las barreras que impiden la pretensión de poder trabajar. Frente a lo analizado se tiene que el contenido del derecho al trabajo desarrolla un aspecto fundamental, donde las personas tengan la debida protección para poder tener un trabajo digno, así mismo de poder sancionar a los empleadores, frente a la actuación de mala fe que va a vulnerar los derechos de los trabajadores lo que sin duda trae perjuicio a sus dependientes. En consecuencia se debe considerar que el derecho a tener un trabajo, es un deber del estado que tiene el carácter de garante; es por ello que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe brindar información oportuna cuando exista convocatorias de trabajo vigentes, así mismo debe de ofrecer charlas de orientación para aquellas

personas que no tienen experiencia laboral, lo que sin duda se convertirá en una garantía para poder ingresar al mundo laboral.

- **Las acciones de carácter restrictivo del derecho al trabajo**

Cuando se habla de restricciones a la libertad del trabajo, estas deben ser enfocadas de dos formas: En un primer momento se exige la comprobación de la aptitud para que pueda ejercerse la profesión o el oficio de la persona; mientras que por otro lado, se va a orientar mediante directrices ese ejercicio de la profesión. (Villarán, 2016)

Este análisis del límite o restricciones se realiza mediante una formalidad que va a exigir un determinado puesto laboral, por ejemplo cuando se requiera personal profesional para trabajar con grado de bachiller o con título profesional y con la colegiatura vigente, como es el caso en el ejercicio de los diferentes profesionales como los contadores, médico, enfermeras, etc.

Por otro lado se tiene a los puestos laborales donde se requiere personas con oficio, frente a esto se pone de manifiesto la limitación ya que varios de los oficios pueden ser adquiridos mediante puestos de trabajos informales, por cuanto no se va a obtener una certificación que pueda crear una situación certera sobre la habilidad adquirida para el desarrollo de un trabajo, frente a otras personas quienes puedan ostentar la certificación de su oficio.

#### **4.3 LOS PRINCIPIOS DE DERECHO LABORAL FRENTE A LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

- **El Principio de obrar de buena fe por parte del empleador**

Cuando referimos al hecho de poder obrar de buena fe debemos de considerar al hecho de la disposición personal de realizar las prestaciones laborales de forma voluntaria y que deben ser asumidas, con la debida probidad durante el proceso de ejecución y además de forma efectiva frente al hecho de correspondencia a la confianza dada por el empleador, donde debe dejarse de lado engaño y cualquier otra actividad fraudulenta que pueda afectar el equilibrio de la relación laboral el cual la rige un contrato de trabajo. (Pacheco, 2015).

Por otro lado está la forma de actuar por parte del empleador el cual implica la debida rectitud al momento de proceder por parte del empleador, quien tiene la obligación de promocionar el empleo formal, el cual garantice la dignidad del trabajador.

- **El principio de igualdad de trato y la practica de la discriminación**

El principio bajo análisis hace alusión a lo relativo a los derechos laborales frente a la igualdad de oportunidades para poder acceder a un determinado trabajo en la cual se debe de practicar el tratamiento igualitario frente al proceso de selección del personal. (Montoya, 2019).

Es por ello que cuando las personas deban de tentar acceder a un trabajo la empresa tiene la obligación de aplicar el principio de igualdad, evitando practicar actos discriminatorios o favoritismos entre los postulantes, así mismo la empresa debe de evitar practicar actos discriminatorios o favoritismo entre los trabajadores que hayan sido contratados, por lo tanto todos los trabajadores deben ser tratados por igual, teniendo en cuenta que todos somos iguales ante la ley, bajo un precepto Constitucional.

- **El principio de primacía de la realidad como derecho laboral**

Este principio va a determinar cuando exista diferencias serias entre los hechos y lo declarado en los documentos bajo situaciones formales, se va a preferir siempre lo que haya ocurrido en la realidad o este ocurriendo durante el desarrollo de la actividad laboral (Montoya, 2019).

En consecuencia este principio está más enfocado en un proceso judicial, cuando el Juez deba de hacer frente a una situación de duda, entre lo manifestado por las partes y lo que está determinado en documentos, por cuanto el operador jurídico deberá de tener en cuenta a los sucesos que hayan ocurrido en la realidad es decir en el centro del trabajo.

- **El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por parte del trabajador**

Bajo este principio se debe comprender que los trabajadores no pueden renunciar a sus beneficios y derechos sociales como trabajador de una empresa ya que son derechos que están consagrados como bienes jurídicos tutelados por la Ley que le otorga en favor

del trabajador (Aquino, 2016).

Lo que la norma laboral busca con este principio, es evitar que el trabajador se vea obligado a proceder en renunciar a sus derechos y beneficios que la norma le otorga la cual le ha otorgado como bien jurídico tutelado.

- **El principio de continuidad de la relación laboral**

Este principio analizado conlleva a poder apreciar la estabilidad laboral lo que tienen relación del goce de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral que ha sido contraído en mérito al contrato de trabajo, esta estabilidad estará sujeta mientras no exista una causa justa de despido o en todo caso el despido no esté debidamente justificado. (Pacori, 2019)

Por lo tanto la duración prolongada que el trabajador goza en mérito a su contrato de trabajo, lo tiene vinculado bajo el principio de primacía de la realidad, cuando el empleador tenga la mala fe de extinguir la relación laboral y de forma unilateral.

- **El principio de indubio pro operario en la relación laboral en mérito al contrato de trabajo**

Bajo este principio el cual es considerado de carácter social bajo el contexto laboral, adquiere operatividad frente al hecho de que existan varias disposiciones legales aplicables al caso, es cuando siempre el operador jurídico debe de aplicar los que más beneficie al trabajador; bajo el amparo de este principio lo que se busca es conseguir la reivindicación del derecho laboral para el trabajador a quien se le ha vulnerado sus derechos constitucionales laborales. (Méndez, 2009)

Dicho en otros términos este principio frente a una determinada circunstancia que genere duda, se va a favorecer al trabajador como la parte más débil en la relación laboral.

#### **4.4. LAS DIFERENTES ETAPAS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

A lo que refiere Serkovic (2016), estas etapas del derecho del trabajo, se presentan bajo los criterios siguientes:

En un principio el contrato de trabajo se encontraba regulado bajo el amparo del derecho civil, donde el Estado no actuaba de forma legal para poder defender los derechos de los

trabajadores como la parte débil de la relación laboral.

Frente a esta situación se logra pasar a la etapa de reconocimiento, donde se ha consolidado la intervención del Estado donde se reconoce los derechos de los trabajadores con normas legales que amparaban respecto a la jornada máxima de trabajo, la edad mínima para trabajar, la remuneración mínima vital, así como el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y por supuesto los descansos pagados.

Pero dentro de la etapa de fiscalización que ha promovido la ATT, sobre el cumplimiento de las normas tutelares en materia laboral, ha sido en estos últimos años una situación enormemente complicada, muy a pesar que el estado a emitido una serie de disposiciones donde se penaliza el incumplimiento de los derechos frente al trabajador, lo que ha conllevado que gran parte de la clase trabajadora labore en condiciones informales lo cual va en contra de la legislación Laboral actual.

De lo analizado se puede decir que en lo referente la informalidad laboral es vista por todos y lamentablemente la ATT no ha podido lograr que las empresas informales, puedan ponerse a derecho y consecuentemente puedan generar puestos de trabajo bajo las condiciones adecuadas para la clase trabajadores, donde se pueda otorgar una remuneración justa acorde al mercado, así como sus beneficios laborales, donde también se respete la estabilidad laboral tal y cual manda un contrato de trabajo.

#### **4.5. LA OPORTUNIDAD PARA IMPLEMENTAR LA SUSPENSIÓN PERFECTA DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Para poder analizar este tema de la suspensión perfecta del contrato de trabajo nos debemos referirnos a lo que establece el artículo 15 del Decreto Legislativo 728 cual es la Ley productividad y competitividad laboral, donde se tiene los siguientes presupuestos, el caso fortuito y la fuerza mayor donde van a facultar al empleador, sin que haya necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta del contrato de trabajo hasta por un máximo de noventa días calendario, donde también debe de informarse de forma inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Por otro lado el empleador frente a esta situación debe de promover dentro de lo posible

el hecho de otorgar vacaciones vencidas o anticipadas, dicho de otro modo debe de adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores dentro de la empresa frente a su relación laboral. Por otro lado la Autoridad Administrativa de Trabajo bajo su responsabilidad deberá de verificar dentro de los seis días si verdaderamente existe la causa invocada por el empleador a fin de evitar la vulneración de derechos laborales. Si se da el caso de no proceder la suspensión se va a ordenar de forma inmediata reanudación de las labores y se ordenara a que se pueda pagar la remuneración dejada de percibir por parte del trabajador durante el tiempo que ha durado la suspensión perfecta del contrato de trabajo.

#### **4.6. LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DEL CONTRATO LABORAL VULNERA EL DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO, EL DERECHO DE CONTINUIDAD LABORAL Y AFECTA A LA SUBSISTENCIA DEL TRABAJADOR**

Frente a esta situación se debe de analizar en función a la aplicación de la suspensión perfecta del contrato de trabajo de forma unilateral por parte del empleador, lo cual implica una alta vulneración del derecho constitucional del trabajo, así mismo se logra transgredir de forma arbitraria la continuidad laboral y por ende se afecta la subsistencia del trabajador bajo el aspecto económico; esta figura jurídica de la suspensión perfecta del contrato de trabajo viene siendo utilizado por las empresas de forma maliciosa todo ello con la finalidad de despedir de forma arbitraria al trabajador quien cuenta con un contrato laboral vigente, así mismo se observa en la práctica que este tipo de suspensión del contrato de trabajo viene siendo utilizado como una suerte de hostigamiento laboral en contra del trabajador que sin duda conlleva a un despido arbitrario de forma indirecta. Esta situación a la fecha viene conllevando a que en el poder judicial se interponga una serie de demandas por despidos fraudulentos e indirectos por parte de los trabajadores que han sufrido estos atropellos para con sus derecho laborales que están consagrados constitucionalmente.

#### **4.7. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS**

De las personas que fueron sometidas a la encuesta ha referido considerar a la

suspensión perfecta del contrato de trabajo como una figura que utilizan los empleadores a fin de vulnerar su derecho al trabajo, y como consecuencia de ello no vienen prestando sus servicios a la empresa por la cual fueron contratados como es en este caso el supermercado Miamarket, ya que después que fueron afectado con esta medida por su empleadora no perciben ningún tipo de remuneración. Prueba de ello es que se tiene a las 35 personas de ambos sexos a quienes se les aplicó SPL, como una medida preventiva sobre la crisis económica que venía atravesando la empresa en un determinado momento lo que ha devenido en un acto inhumano por parte de la empleadora.

Sin duda alguna todas las personas que fueron sometidas al presente estudio han referido de forma coincidente que la suspensión perfecta del contrato de trabajo ha ocasionado decaimiento en su aspecto económico, por cuanto estas personas en gran parte son padres de familia quienes tienen que asumir los gastos de mantención de sus hijos y su cónyuge. Por cuanto estas personas han tenido que salir adelante por la afectación económica quienes han venido realizando trabajos esporádicos para poder paliar sus diferentes gastos de orden primario.

Por otro lado se ha podido evidenciar que la suspensión perfecta del contrato de trabajo constituye un abuso a los derechos de los trabajadores ya que es utilizado de mala fe por el empleador, por cuanto la empresa a utilizado esta figura jurídica de índole laboral a fin de usar como excusa para cesar a los trabajadores de sus puestos de labores todo ello con el afán de desvincularlos posteriormente de forma definitiva; así lo han referido los trabajadores del supermercado Miamarket, es por ello que esta empresa a posterior ha ido contratando nuevo personal para cubrir los puestos de trabajo supuestamente vacantes. Situación ésta que ha traído que varios de estos trabajadores hayan iniciado procesos laborales a fin de reivindicar sus derechos que están consagrados en la constitución política del Perú.

Cabe resaltar que la mayoría de estos trabajadores a la fecha se encuentran en una situación de desempleo, quienes vienen dedicándose de forma esporádica a trabajos

eventuales a sabiendas que las responsabilidades para con su familia cada vez son mayores.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Con la aplicación de la suspensión perfecta del contrato de trabajo por parte del empleador de forma unilateral afecta de forma significativa sus derechos sociolaborales de cada uno de los trabajadores, como es por ejemplo en su remuneración, beneficios sociales de índole laboral, ya que también afecta el tiempo computable para la determinación de las vacaciones, la CTS, las gratificaciones ordinarias, entre otros derechos que la misma norma laboral la consagra.

**SEGUNDA:** Se ha logrado identificar que con la aplicación de la suspensión perfecta del contrato de trabajo de forma unilateral y de mala fe por parte de las empresas, viene influyendo de forma significativa afectado la economía de cada uno de los trabajadores, las cuáles fueron reflejadas en el cese de pago de sus remuneraciones el cual es la característica principal de la suspensión, el no pago de los beneficios sociales de índole laboral, por cuanto afecta a su tiempo computable para efectos de la determinación de pago, trayendo un desmedro en la economía del trabajador que sin duda afectará a su familia de forma conexas.

**TERCERA:** Se ha logrado determinar que el cumplimiento de la norma que regula la suspensión perfecta del contrato de trabajo ha influido de forma significativa en la vulneración de los derechos sociolaborales de los trabajadores, por cuanto estas normas han sido utilizadas de mala fe en políticas trayendo perjuicio y descontento por parte de los trabajadores generando despidos arbitrarios y abusivos.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** Se recomienda al Ministerio de Trabajo realizar una fiscalización inspectiva severa y seria a las empresas que vienen aplicando la suspensión perfecta del contrato de trabajo ya que vienen aplicando esta figura legal de manera irregular generando la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores llegando a ser despedido de forma irregular de sus puestos laborales.

**SEGUNDO:** Se recomienda al poder legislativa de proceder a reformular la figura de la suspensión perfecta del contrato de trabajo en el sentido de considerar restricciones para poder aplicar esta figura jurídica; porque la actual norma es muy flexible y no racional cuando se aplica para poder cesar de la prestación de servicios de los trabajadores de una determinada empresa.

**TERCERO:** Se recomienda al estado peruano a que pueda crear un subsidio económico para aquellos trabajadores que han sido afectados con la suspensión perfecta del contrato de trabajo, a fin de resarcir los daños ocasionados por el empleador en la economía del trabajador que ha sido afectado con esta figura jurídica.

## BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, G. (2016). La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico. IUS ET VERITAS, 52, 12.
- Arce, E. (2008). Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Lima: Palestra.
- Avillars, P. (16 de junio de 2020). Mercado laboral registra cifras históricas. Diario El Comercio, pág. 1.
- Bernal, C. (2000). Metodología de la Investigación. Santa Fe de Bogotá: Pearson Educación de Colombia, LTDA.
- Blancas, C. (1984). El derecho de la estabilidad en el trabajo. Lima: Asociación Laboral para el Desarrollo.
- Chanamé, R. (2011). La Constitución de todos los peruanos. Lima: Fondo Editorial Cultura Peruana E.I.R.L.
- Cortés, J. (2000). Flexibilidad en la terminación de la relación de trabajo por decisión unilateral del empleador (Tesis magistral). Lima: Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Decreto de Urgencia N° 029-2020. (20 de marzo de 2020). Diario Oficial el peruano. Lima, Perú.
- Decreto de Urgencia N° 038-2020 que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas. (14 de abril de 2020). Diario Oficial el peruano. Lima, Perú.
- Decreto Supremo N° 011-2020-TR. (21 de abril de 2020). Diario Oficial el peruano. Lima, Perú.
- Decreto Supremo N° 094-2020-PCM. (23 de mayo de 2020). Diario Oficial el peruano. Lima, Perú.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad Laboral y Competitividad Laboral (LPCL). (27 de marzo de 1997). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú. 37 Decreto Supremo que prorroga la Emergencia

- Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA. (04 de junio de 2020).  
Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú.
- Gallegos Vilchez, C., & Menacho Villalobos, Y. D. (2018). Extensión de la suspensión del vínculo laboral a la prisión preventiva del trabajador motivada por la inasistencia justificada al centro de trabajo. Nuevo Chimbote - Perú : Universidad Nacional del Santa.
- Gómez, F. (1996). Derecho del Trabajo, Relaciones Individuales de Trabajo. Lima: Editorial San Marcos.
- Grisolia, J. (2020). Efectos del COVID-19 en las Relaciones Laborales en América Latina. Revista Líderes UNTREF, 172.
- Méndez, C. (1998). Metodología: Guía para elaborar diseños de investigación. Santa Fé de Bogota: Martha Edna Suárez R.
- Montoya, A. (2004). Derecho del Trabajo. Madrid-España: Editorial Tecnos.
- Molsalve Nieto, C. (2019). La regulación adecuada de las licencias laborales remuneradas y no remuneradas en el Perú . Lima: Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Neves, J. (2018). Introducción al Derecho del Trabajo. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- Obregón, T. (2016). Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición. Revista Derecho & Sociedad, 8.
- OIT. (2020). La COVID 19 y el mundo del trabajo. Observatorio de la OIT, 26.
- Paredes, P. (2019). Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador. Trujillo-Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Pati, P. (2020). Prediction and wear performance of red brick dust filled glass–epoxy composites using neural networks. Nature, 253-260.
- Pérez, B. (1979). Manual del derecho del trabajo. Buenos Aires: Editorial de Palma.
- Quino, S. (2019). El cese colectivo por causas económicas, tecnológicas, estructurales o.

- (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Saavedra, J. (2000). Estabilidad Laboral e Indemnización. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo, GRADE.
- Sáenz, F. (30 de abril de 2020). Suspensión perfecta de labores. ¿En qué supuestos las empresas pueden aplicarla? Obtenido de La Ley - El Ángulo Legal de la Noticia. El Ángulo Legal de la Noticia: <https://laley.pe/art/9649/suspensionperfecta-de-labores-en-que-supuestos-las-empr esas-pueden-aplicarla>
- Silva, Y. (2016). La suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos. (Tesis de Maestría). Universidad Esan, Lima
- Soria, J. (2016). Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad. (Tesis para optar el título profesional de Abogado, Universidad César Vallejo). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12624/soria\\_lj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12624/soria_lj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Toyama, J. (2005). Instituciones del Derecho Laboral. Lima: Gaceta Jurídica. Toyama, J. (2011). Derecho Individual de Trabajo. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2015). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Lima: Gaceta Jurídica.
- Zambrano, O. (2018). Los efectos de la suspensión del contrato en la prima legal de servicios. Bogotá: Universidad Santo Tomás. Obtenido de [https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/12447/2018oscarzambrano .pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/12447/2018oscarzambrano.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

**Anexo 01:** Ficha bibliográfica.

**FICHAS BIBLIOGRAFICA**

<b>Autor:</b> Molsalve	<b>Editorial:</b> Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
<b>Título:</b> La regulación adecuada de las licencias laborales remuneradas y no remuneradas en el Perú.	<b>Lugar de publicación:</b> Lima.
<b>Año de publicación:</b> 2019	
<b>Resumen del contenido:</b> <p>El plazo de duración de la suspensión perfecta del contrato de trabajo no debe de exceder de los treinta días calendarios después de la emergencia nacional en un primer momento. Así mismo estos treinta días no debe de exceder luego de haber comenzado a implementar esta medida, en cuanto sea posible implementar la medida remota o también haber obtenido una licencia, dentro de esta figura normativa la medida a tomar puede ser de forma total o parcial, pero debe ser notificada mediante la plataforma del Ministerio de trabajo dentro del día siguiente hábil.</p>	

## FICHAS BIBLIOGRAFICA

<b>Autor:</b> Toyama	<b>Editorial:</b> Gaceta jurídica.
<b>Título:</b> El Derecho Individual del Trabajo en el Perú	<b>Lugar de publicación:</b> Lima.
<b>Año de publicación:</b> 2015	
<b>Resumen del contenido:</b>  Dentro de los supuesto según el marco normativo son los siguientes: Mediante el cese colectivo esto se puede dar por motivos ya conocidos como económicos, tecnológicos, estructurales o análogos por parte del empleador, para lo cual el empleador tiene la obligación de someter a diálogo con el sindicato sobre esta situación de la empresa, esta suspensión perfecta de labores es una medida que se va a tomar pero considerando el acuerdo de las partes bajo un periodo pactado y considerando algunos beneficios para los trabajadores que serán cesados de forma colectiva.	



## FICHAS BIBLIOGRAFICA

**Autor:** Calderón

**Editorial:**

**Título:** Flexibilidad en la terminación de la relación de trabajo por decisión unilateral del empleador.

**Lugar de publicación:** Lima.

**Año de publicación:** 2019.

**Resumen del contenido:**

- a. En primer lugar, la labor es realizada de forma personal por parte del trabajador y solo lo puede hacer la persona natural.
- b. El trabajo se realiza de forma voluntaria, no debe existir ninguna coacción por parte del empleador hacia el trabajador, en su contratación ni mucho menos en la forma como debe realizarse el trabajo.
- c. La dependencia que existe por parte del trabajador hacia el empleador el cual está sujeto a que el empleador le de órdenes.
- d. El empleador es dueño de la carga laboral y del trabajo, el cual se le encomienda al trabajador.

## FICHAS BIBLIOGRAFICA

<b>Autor: Montoya</b>	<b>Editorial: Editorial Tecnos.</b>
<b>Título: Derecho del Trabajo</b>	<b>Lugar de publicación: Madrid - España</b>
<b>Año de publicación: 2004.</b>	
<b>Resumen del contenido:</b>  Cada uno de los derechos sociolaborales, están connotados dentro de los derechos sociales de carácter laboral, en donde el trabajador tiene derecho por tener una relación laboral con el empleador. Dentro del catálogo de derechos laborales se tiene, el derecho al trabajo propiamente dicho, a una remuneración, a la percepción de una seguridad social, acceso a una CTS, el derecho a sindicalizarse, el derecho a huelga, el derecho de gozar vacaciones entre otros derechos que la ley le otorga.	

## FICHAS BIBLIOGRAFICA

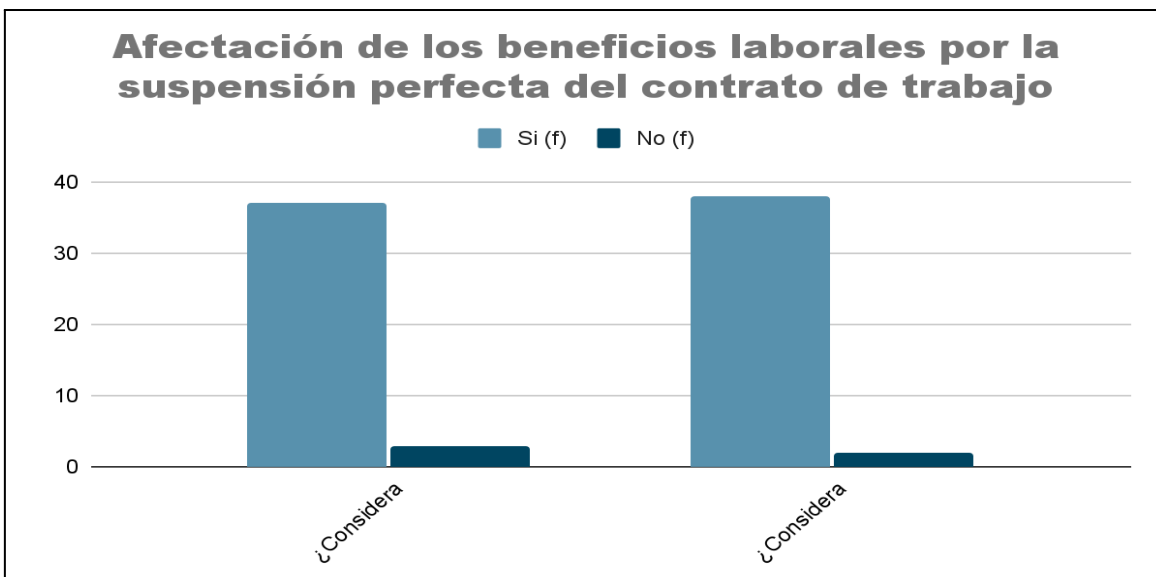
<b>Autor:</b> Chanamé	<b>Editorial:</b> Fondo Editorial Cultura Peruana
<b>Título:</b> La Constitución de todos los peruanos	<b>E.I.R.L.</b>
<b>Año de publicación:</b> 2011.	<b>Lugar de publicación:</b> Lima.

### Resumen del contenido:

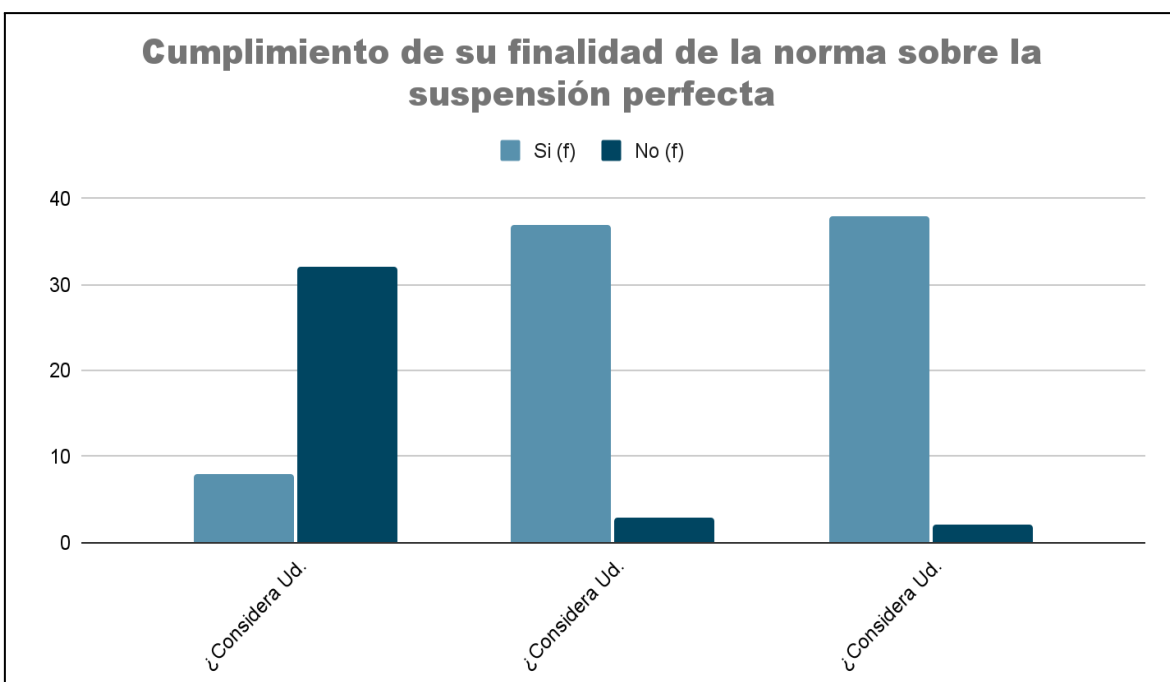
Se entiende por trabajo al esfuerzo que realiza la persona en la realización de una tarea encomendada por parte de su empleador, el cual tiene como finalidad de poder generar mayores ingresos económicos que lo beneficien a él y a su familia. Por otro lado, el marco normativo de corte constitucional manifiesta que es una obligación y un derecho, por lo tanto se ha convertido como el sustento primordial de la persona y el equilibrio social, ya que por el trabajo el ser humano alcanza sus metas así como también sus objetivos y generar un progreso dentro de su contexto social.

Dentro de la norma constitucional se tiene establecido el derecho al trabajo en el artículo 2 dentro del inciso 15, donde se desprende el derecho a laborar libremente, conforme a lo que manda la ley, por lo tanto esta situación hace suponer que el trabajador puede escoger el ámbito de labor que quiera desarrollar, el lugar donde se desea laborar, mientras que la jornada de trabajo lo impone el empleador porque va a exigir los resultados dentro de su capacidad productiva bajo el desempeño laboral.

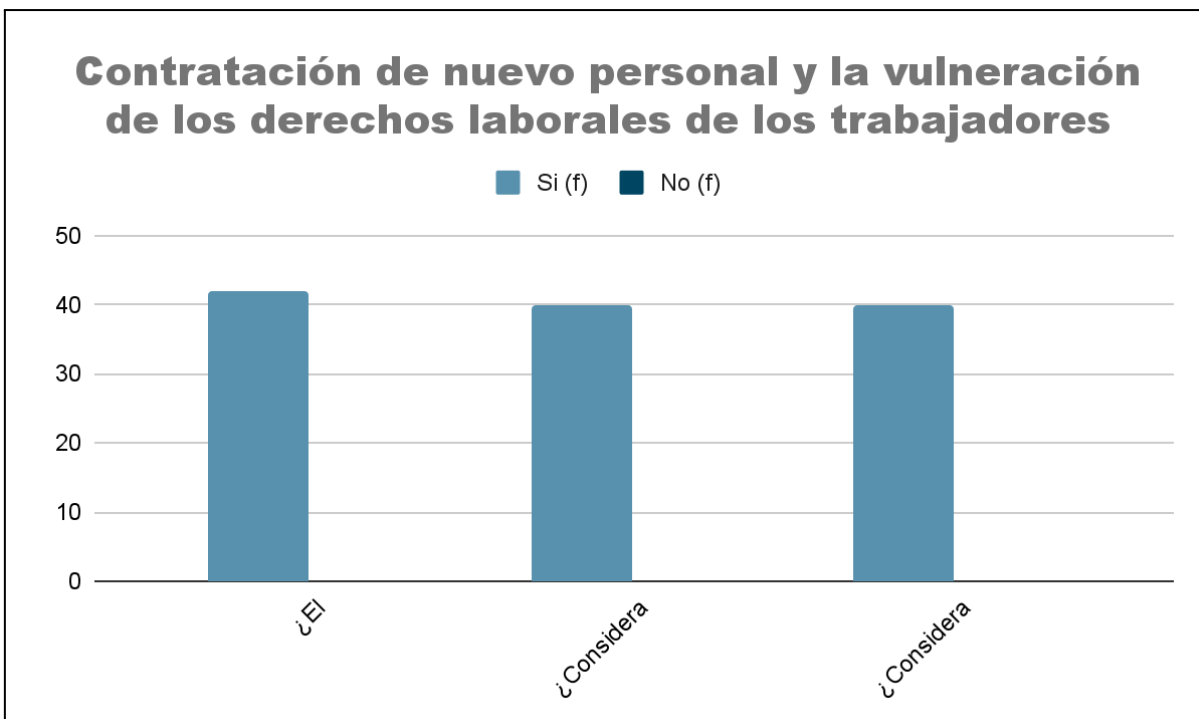
**Anexo 02:** Figuras de los resultados que fueron obtenidos con la aplicación del cuestionario.



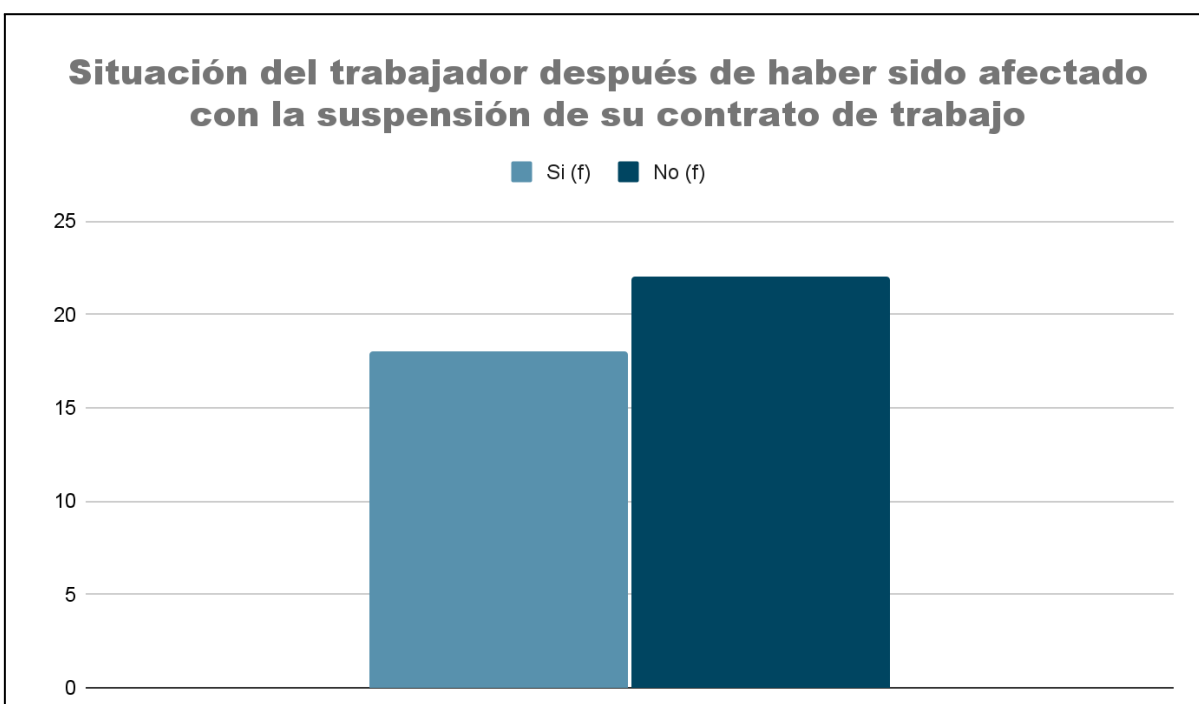
**Figura 01:** Afectación de los beneficios laborales por la suspensión perfecta del contrato de trabajo



**Figura 02:** Cumplimiento de su finalidad de la norma sobre la suspensión perfecta



**Figura 03:** Contratación de nuevo personal y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores



**Figura 04:** Situación del trabajador después de haber sido afectado con la suspensión de su contrato de trabajo

**Anexo 03:** Cuestionario aplicado en la investigación.

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CUESTIONARIO**

**Fecha:** .....

**Condición del encuestado:** .....

Sr. encuestado por favor sírvase marcar con la respuesta que considere correcta para poder conocer su apreciación sobre: Como incluye Suspensión perfecta del contrato de trabajo y la vulneración de los derechos de los trabajadores del supermercado Mia Market de la ciudad de Juliaca, 2023

**1. ¿Considera Ud. que la aplicación de la Suspensión Perfecta del contrato de trabajo vulnera los derechos de pensiones, gratificaciones, vacaciones y CTS de los trabajadores?**

Si ( )

No ( )

**2. ¿Considera Ud. que el trabajador sujeto a la Suspensión Perfecta de contrato de trabajo tiene algún tipo de afectación económica?**

Si ( )

No ( )

**3. ¿Considera Ud. que el procedimiento de la Suspensión Perfecta del contrato de trabajo, cumple con su finalidad para la cual fue expedida, como es el de preservar el empleo?**

Si ( )

No ( )

**4. ¿Considera Ud. que existe simulación con respecto a la causal de afectación económica por parte de empresas que solicitan la suspensión perfecta de los contratos de trabajo?**

Si ( )

No ( )

**5. ¿Considera Ud. que las normas que regulan la Suspensión Perfecta del contrato de trabajo en época de pandemia ha generado inseguridad jurídica en razón a los cambios constantes que ha tenido?**

Si ( )

No ( )

**6. ¿El supermercado mia market de la ciudad de Juliaca ha contratando nuevos trabajadores para desempeñar las mismas labores de los trabajadores incluidos en la suspensión perfecta del contrato de trabajo y le ha traído perjuicios laborales así como económicos?**

Si ( )

No ( )

**7. ¿Considera Ud. que haber sido suspendido en su centro de trabajo vulnera su derecho fundamental al trabajo?**

Si ( )

No ( )

**8. ¿Considera Ud. que el cese en la prestación de sus servicios en época de pandemia ha sido un abuso por parte de su empleador?**

Si ( )

No ( )

**9. ¿Cuál es su situación laboral actual, después de haber sido objeto de suspensión perfecta del contrato de trabajo en su centro de labores?**

Estoy empleado ( )

Sin empleo ( )

**Anexo 04:** Matriz de consistencia.

<u>Problemas de la investigación</u>	<u>Objetivos de la investigación</u>	<u>Hipótesis para la investigación</u>	<u>VARIABLES</u>	<u>Dimensiones</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Instrumento</u>
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo influye la suspensión perfecta del contrato de trabajo en la vulneración de los derechos de los trabajadores del supermercado miamarket de la ciudad de Juliaca durante el año 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar cómo influye la suspensión perfecta del contrato de trabajo en la vulneración de los derechos de los trabajadores del supermercado miamarket de la ciudad de Juliaca durante el año 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La aplicación de la suspensión perfecta del contrato de trabajo influye significativamente en la vulneración de los derechos de los trabajadores del supermercado miamarket de la ciudad de Juliaca durante el año 2022.</p>	<p><b>Variable independiente</b> Suspensión perfecta del contrato de trabajo.</p>	<p>Disposición de la norma laboral. Cese en la prestación de servicios. Cese en el pago de remuneración es. Vigencia del vínculo laboral.</p>	<p>Cese en la prestación de servicios. Cese en el pago de remuneración es. Vigencia del vínculo laboral.</p>	<p>Ficha bibliográfica a. Cuestionario</p>
<p><b>Problema específico</b> ¿De qué forma la aplicación de la suspensión perfecta del contrato de trabajo viene influyendo en la vulneración fundamental al trabajo de los trabajadores del supermercado miamarket de la ciudad de Juliaca durante el año 2022? ¿De qué forma el cumplimiento de la norma que regula la suspensión perfecta del contrato de trabajo influye en la vulneración de los derechos sociolaborales de los trabajadores del supermercado miamarket de la ciudad de Juliaca durante el año 2022?</p>	<p><b>Objetivo específico</b> Identificar de qué forma la aplicación de la suspensión perfecta del contrato de trabajo viene influyendo en la vulneración del derecho fundamental al trabajo de los trabajadores del supermercado miamarket de la ciudad de Juliaca durante el año 2022. Determinar de qué forma el cumplimiento de la norma que regula la suspensión perfecta del contrato de trabajo influye en la vulneración de los derechos sociolaborales de los trabajadores del supermercado miamarket de la ciudad de Juliaca durante el año 2022.</p>	<p><b>Hipótesis específica</b> La forma de aplicación de la suspensión perfecta del contrato de trabajo influye significativamente en la vulneración del derecho fundamental al trabajo de los trabajadores del supermercado miamarket de la ciudad de Juliaca durante el año 2022. La forma de cumplimiento de los dispositivos legales que regulan la suspensión perfecta del contrato de trabajo influye significativamente en la vulneración de los derechos sociolaborales de los trabajadores del supermercado miamarket de la ciudad de Juliaca durante el año 2022.</p>	<p><b>Variable dependiente</b> Vulneración de los derechos de los trabajadores.</p>	<p>Derechos laborales de los trabajadores Contrato laboral. Remuneración. Pensiones. Gratificaciónes. CTS. Vacaciones.</p>	<p>Contrato laboral. Remuneración. Pensiones. Gratificaciónes. CTS. Vacaciones.</p>	<p>Ficha bibliográfica a. Cuestionario.</p>