

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y LA VULNERACIÓN DE LOS
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS HOTELES DE TRES Y
CUATRO ESTRELLAS DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021**

PRESENTADA POR:

JOSÉ EDWIN ZAPANA CHOQUE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2024



Repositorio Institucional ALCIRA by Universidad Privada San Carlos is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



3.09%

SIMILARITY OVERALL

0%

POTENTIALLY AI

SCANNED ON: 14 DEC 2023, 3:47 PM

Similarity report

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

● IDENTICAL
0.54%

● CHANGED TEXT
2.55%

Most likely AI

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

● LIKELY AI
0%

● HIGHLY LIKELY AI
0%

Report #19136869

JOSÉEDWIN ZAPANA CHOQUE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS HOTELES DE TRES Y CUATRO ESTRELLAS DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021 . RESUMEN En el presente trabajo de investigación titulado “Suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos de los trabajadores en los hoteles de tres y cuatro estrellas de la ciudad de Puno, periodo 2021.” La cual fue acorde al reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada San Carlos. Obteniendo como objetivo general “Determinar si existe una influencia significativa entre la suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos de los trabajadores de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021.” Este estudio empleó un diseño transversal no experimental de tipo explicativo, con datos recogidos mediante una encuesta con un cuestionario que incluía las variables explicativas de interés. Tanto la variable independiente, suspensión perfecta de labores, con sus cuatro dimensiones, nueve indicadores y nueve ítems, como la variable dependiente, Violación de los derechos de los trabajadores, con sus dos dimensiones, siete indicadores y nueve ítems, se miden mediante escalas Likert validadas por opinión de expertos. Mediante una combinación de tablas cruzadas, la prueba de hipótesis chi cuadrada y el coeficiente de contingencia, llegando a las siguientes conclusiones. Los resultados de la investigación correspondientes al objetivo general llevaron

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y LA VULNERACIÓN DE LOS
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS HOTELES DE TRES Y
CUATRO ESTRELLAS DE LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021.**

PRESENTADA POR:

JOSÉ EDWIN ZAPANA CHOQUE

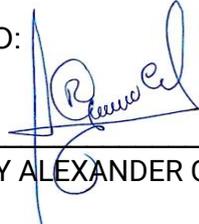
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

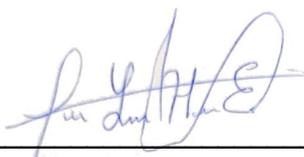
PRESIDENTE

:


Dr. RONNY ALEXANDER GUTIERREZ CASTILLO

PRIMER MIEMBRO

:


M.Sc. YANINA MILAGROS HUANCA EXCELMES

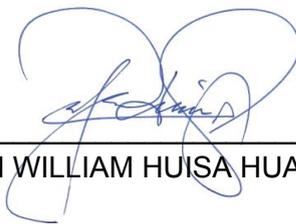
SEGUNDO MIEMBRO

:


Mtro. JOEL JAEN PUMA COILA

ASESOR DE TESIS

:


Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

Área: Ciencias Sociales

Disciplina: Derecho

Especialidad: Derecho

Puno, 20 de diciembre del 2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios y a mi familia, especialmente a mi esposa Luzmery y a mis hijos José Arnaldo y Jhordan Andrée, por darme fortaleza, resistencia y valentía, y por enseñarme a continuar sin abdicar, para así poder cumplir mis metas, ya que Dios y ellos siempre estáis conmigo.

Mi gratitud a mis padres, Fabián y Josefina por darme la vida, a toda mi familia que con su amor apoyo y oraciones me han ayudado a convertirme en una mejor persona y que siempre están ahí para animarme mientras persigo mis metas y aspiraciones.

JOSÉ EDWIN ZAPANA CHOQUE

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal de la Universidad Privada San Carlos Puno, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme terminar la carrera de Derecho que siempre anhele.

En la misma línea, quisiera expresar mi gratitud a todas las personas que he conocido en la Escuela profesional de Derecho, en particular a mis profesores y compañeros de clase, que me han ayudado a desarrollarme profesionalmente día a día compartiendo sus conocimientos.

Por último, me gustaría ofrecer mi más profundo y sincero agradecimiento al Mg. Martin William Huisa Huahuasonco, asesor y colaborador durante todo este proceso, quien me proporcionó una ayuda inestimable a través de su experiencia, educación y trabajo en equipo.

JOSÉ EDWIN ZAPANA CHOQUE

ÍNDICE GENERAL

	Pág,
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE ANEXOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA OBJETO DE ESTUDIO O SOLUCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.2. ANTECEDENTES	12
1.2.1. A nivel internacional	12
1.2.2. A nivel nacional	13
1.2.3. A nivel regional	16
1.2.4. A nivel local	17
1.3. OBJETIVOS DE ESTUDIO	18
1.3.1. Objetivo General	18
1.3.2. Objetivos Específicos	18
1.4. JUSTIFICACIÓN	19
1.4.1. Justificación Teórica	19
1.4.2. Justificación Práctica	19
1.4.3. Justificación Metodológica	19

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

3

2.1. MARCO TEÓRICO	20
2.1.1. Suspensión perfecta de labores	20
2.1.2. Suspensión Perfecta de Labores:	23
2.1.3. Derecho al Trabajo	26
2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	32
2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	32
2.3.1. Hipótesis General	32
2.3.2. Hipótesis Específicas	33
CAPÍTULO III.	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO	34
3.2. TAMAÑO DE MUESTRA	34
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	34
3.3.1. Alcance descriptivo correlacional	35
3.3.2. Diseño de investigación	35
3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	36
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	39
3.5.1. Técnica	39
3.5.2. Instrumento	39
3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	39
3.6.1. Microsoft Excel.	39
3.6.2. Procesamiento de un software estadístico.	40
CAPÍTULO IV.	
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	
4.1. CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO	41
4.2. RESPECTO AL OBJETIVO GENERAL	42
4.3. RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO 1	45
4.4. RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO 2	47
	4

4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	50
CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES	54
BIBLIOGRAFÍA	55
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Población de estudio	35
Tabla 02: Operacionalización de Variables	37
Tabla 03: Resumen de procesamiento de casos	41
Tabla 04: Estadísticas de fiabilidad	41
Tabla 05: Resumen de procesamiento de casos	42
Tabla 06: Estadísticas de fiabilidad	42
Tabla 07: Tabla cruzada entre la Suspensión Perfecta de Labores y Vulneración de Derechos de los Trabajadores.	43
Tabla 08: Prueba de chi cuadrado entre Suspensión Perfecta de Labores y Vulneración de los derechos de los trabajadores.	44
Tabla 09: Coeficiente de Contingencia entre Suspensión Perfecta de Labores y Vulneración de Derechos de los Trabajadores	44
Tabla 10: Tabla cruzada entre la Suspensión Perfecta de Labores y Protección y Fomento del Empleo	45
Tabla 11: Prueba de chi cuadrado entre Suspensión Perfecta de Labores y la protección y fomento del empleo.	46
Tabla 12: Coeficiente de Contingencia entre Suspensión Perfecta de Labores y la protección y fomento del empleo.	47
Tabla 13: Tabla cruzada entre la Suspensión Perfecta de Labores y la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario	48
Tabla 14: Prueba de chi cuadrado entre Suspensión Perfecta de Labores y la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario.	49
Tabla 15: Coeficiente de Contingencia entre Suspensión Perfecta de Labores y la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario	49

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de Consistencia	59
Anexo 02: Instrumento: Suspensión Perfecta de Labores	61
Anexo 03: Instrumento: vulneración de los derechos del trabajador	64

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación titulado “Suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos de los trabajadores en los hoteles de tres y cuatro estrellas de la ciudad de Puno, periodo 2021.” La cual fue acorde al reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada San Carlos.

Obteniendo como objetivo general “Determinar si existe una influencia significativa entre la suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos de los trabajadores de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021.”

Este estudio empleó un diseño transversal no experimental de tipo descriptivo correlacional, con datos recogidos mediante una encuesta con un cuestionario que incluía las variables explicativas de interés. Tanto la variable independiente, suspensión perfecta de labores, con sus cuatro dimensiones, nueve indicadores y nueve ítems, como la variable dependiente, Violación de los derechos de los trabajadores, con sus dos dimensiones, siete indicadores y nueve ítems, se miden mediante escalas Likert validadas por opinión de expertos.

Mediante una combinación de tablas cruzadas, la prueba de hipótesis chi cuadrada y el coeficiente de contingencia, llegando a las siguientes conclusiones. Los resultados de la investigación correspondientes al objetivo general llevaron a los investigadores a la conclusión de que existe una influencia significativa entre la suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos de los trabajadores en los hoteles de tres y cuatro estrellas de la ciudad de Puno, durante el periodo 2021. Esta afirmación fue sustentada por la prueba de hipótesis Chi Cuadrado que arrojó un valor de significación de $0.000 < 0.05$ y un coeficiente de contingencia de 0.687.

Palabra clave: Suspensión, vulneración, derechos, despido arbitrario.

ABSTRACT

In the present research work entitled "Perfect suspension of work and the violation of workers' rights in three- and four-star hotels in the city of Puno, period 2021." Which was according to the regulations of degrees and titles of the Universidad Privada San Carlos.

Obtaining as general objective "To determine if there is a significant influence between the perfect suspension of work and the violation of workers' rights in three- and four-star hotels in the city of Puno, period 2021".

This study employed a non-experimental cross-sectional design of an explanatory type, with data collected through a survey with a questionnaire that included the explanatory variables of interest. Both the independent variable, perfect suspension of work, with its four dimensions, nine indicators and nine items, and the dependent variable, Violation of workers' rights, with its two dimensions, seven indicators and nine items, are measured using Likert scales validated by expert opinion.

Through a combination of cross tables, the chi-square hypothesis test and the contingency coefficient, reaching the following conclusions. The results of the research corresponding to the general objective led the researchers to the conclusion that there is a significant influence between the perfect suspension of work and the violation of workers' rights in three- and four-star hotels in the city of Puno, during the period 2021. This assertion was supported by the Chi-square hypothesis test that yielded a significance value of $0.000 < 0.05$ and a contingency coefficient of 0.687.

Keywords: Suspension, violation, rights, arbitrary dismissal.

INTRODUCCIÓN

La muerte del trabajador o del empleador, la renuncia de cualquiera de las partes, la culminación de la obra o servicio, el mutuo disenso, la incapacidad absoluta del trabajador o del empleador, la jubilación, el despido de cualquiera de las partes y la extinción de la relación laboral por causas objetivas en los casos y formas permitidos por la ley, son causales legales de extinción del contrato de trabajo en los Estados Unidos. El artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala cuatro causales objetivas de despido masivo que deben afectar al menos al 10% de la fuerza laboral de la empresa para que puedan ser aplicadas. Entre estas causales se encuentran los factores de carácter monetario, tecnológico, estructural u otros similares.

La suspensión del contrato de trabajo se rige por el artículo 11 del D.S. N°03-97-TR, y se describe como la cesación temporal de la obligación del trabajador de prestar servicios y del empleador de pagar el salario correspondiente, sin que se elimine la relación laboral.

Si tanto el trabajador como el empresario quedan relevados de sus funciones durante el periodo de suspensión sin que se produzca la extinción de la relación laboral, entonces la suspensión es efectiva.

La presente investigación tiene una estructura de este estudio:

Capítulo I: Se desarrolla el planteamiento del problema de investigación, así como los antecedentes, objetivos generales y específicos, justificación, variables.

Capítulo II proporciona el marco teórico, marco conceptual e hipótesis de la investigación.

Capítulo III: establece la metodología de estudio, la cual será explicativa, de enfoque cualitativo y diseño no experimental de corte transversal, teniendo como zona de estudio

y muestra a 36 trabajadores de los hoteles de tres y cuatro estrellas de la ciudad de Puno.

Capítulo IV: se utiliza el software estadístico SPSS para analizar e interpretar los datos recolectados en campo.

Capítulo V: presentamos los hallazgos del análisis de datos, contrastando las hipótesis, conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Anexos: matriz de consistencia, instrumentos empleados y evidencias recolectadas durante el desarrollo de la investigación

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA OBJETO DE ESTUDIO O SOLUCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el siglo XXI, los acontecimientos mundiales imprevistos han dificultado la predicción de la estabilidad del mercado laboral, ya que básicamente no existen ejemplos para crear la recuperación de los mercados laborales ante tales conflictos. Sin embargo, la aparición de un acontecimiento desafortunado, una epidemia global bautizada como COVID-19, ha producido incertidumbre en el mercado laboral, y éste es un problema que la humanidad debe abordar. En aras de sus propios intereses financieros, las empresas utilizan a menudo procedimientos engorrosos que ponen en peligro la libertad legal de trabajar.

La OIT (2020), La proporción de trabajadores residentes en países que aplican medidas estrictas se sitúa en el 93%, cifra que se ha mantenido relativamente estable desde mediados de marzo. Sin embargo, se ha producido un cambio gradual hacia la aplicación de medidas más suaves, siendo actualmente las regiones latinoamericanas las que imponen las normativas más estrictas a los trabajadores.

Según Avillars (2020). Según datos del Instituto Peruano de Economía citados por el diario El Comercio, la ciudad de Lima vive una crisis laboral que ha afectado a cerca de 2,3 millones de personas en el campo laboral formal. Se espera que algunas oportunidades de empleo no vuelvan después de la crisis sanitaria. Dada la información anterior, es necesario investigar el proceso de despido laboral a fin de examinar no sólo la

violación de las protecciones constitucionales en un entorno comercial, sino también la aplicación de la suspensión perfecta de labores (en adelante SPL).

Por las razones expuestas, es necesario examinar el procedimiento administrativo de despido colectivo para determinar cómo vulnera los derechos de los trabajadores el hecho de que la suspensión perfecta del trabajo se produzca a petición exclusiva del empresario. Para ello, es necesario determinar de qué manera se vulneran los derechos de los trabajadores. (pág 1)

Problema General

¿De qué manera la suspensión perfecta de labores influye en la vulneración de los derechos de los trabajadores de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021?

Problemas Específicos

- ¿De qué manera la suspensión perfecta de labores influye en la protección y fomento del empleo de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021?
- ¿Cómo la suspensión perfecta de labores influye en la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. A nivel internacional

Torres (2014). En su tesis titulada “La vulneración del derecho constitucional al trabajo causada por la coexistencia de la precarización laboral” y donde no evidencia el planteamiento del problema, objetivos ni hipótesis, pero si tiene una metodología de enfoque cualitativo con método analógico, inductivo, científico, analítico, exegético, participativo y discusión. En el área metropolitana de Quito viven 1.500.000 personas. Si

bien la tercerización puede ser utilizada en algunas áreas laborales, este análisis concluye que no puede hacerse de manera que se garanticen los derechos de los trabajadores bajo el marco legal establecido por el Mandato Constituyente No. 8 y su reglamento de aplicación.

Viteri (2015). En su tesis titulada “La vulneración de los derechos de los servidores públicos por la compra de renuncias en el sector público ecuatoriano” y donde tiene como objetivo específico 1 Establecer las incoherencias que existen en las distintas normativas respecto al estado del sistema de adquisición de renuncias. Al hacerlo, tenga en cuenta que los trabajadores públicos y los funcionarios públicos están obligados a aceptar las dimisiones de forma voluntaria y que dichas dimisiones forman parte del sistema. También tiene una metodología de enfoque cualitativo con método dinámico y cambiante de investigación bibliográfica. En Quito trabajan en la administración pública un total de cien personas. El hecho de que el servicio público ha existido desde que se estableció formalmente el Estado es la inferencia que puede hacerse de esta prueba. Desde entonces, la burocracia ha crecido hasta significar apoyo y asistencia dentro de la administración pública del Estado, hasta el punto de que los empleados públicos se han convertido en la cara más prominente de la administración pública.

1.2.2. A nivel nacional

Jiménez (2021). En su tesis titulada “Suspensión perfecta de labores en el cese colectivo por causas económicas y la vulneración a la remuneración y estabilidad laboral del trabajador” y donde no evidencia el planteamiento del problema, objetivos ni hipótesis, pero sí utiliza una metodología de enfoque cualitativo, que examina la realidad en su entorno natural. Además, tiene una especie de investigación aplicada y un diseño de investigación-acción, lo cual no es más que una coincidencia, la técnica que utilizó fue el análisis documental. La vigencia constitucional del artículo 34 de la LPCL garantiza que en los casos de despido arbitrario, los trabajadores cuenten con una forma de estabilidad

laboral de carácter limitado. Ello implica el otorgamiento de una indemnización pecuniaria sin opción a la reincorporación. Es importante señalar que si alguna de las partes involucradas en la relación laboral ya no desea continuar, se considera impracticable obligarla a hacerlo. Sin embargo, en caso de despido nulo, al trabajador se le garantiza una estabilidad laboral absoluta.

Soto (2020). En su tesis titulada “Relación entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038 - 2020) y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la autoridad inspectiva de trabajo, Lima Metropolitana, 2020” El estudio emplea una metodología de investigación interpretativa que se encuadra en la categoría de investigación básica. Además, adopta un diseño de investigación sociológica jurídica con un enfoque cualitativo. Los principales procedimientos de recogida de datos utilizados en este estudio fueron las entrevistas y el análisis documental. A partir de las estipulaciones mencionadas de la Suspensión Perfecta de labores (SPL), es evidente que se producen una serie de repercusiones que tienen como resultado la vulneración de los derechos de los trabajadores. En consecuencia, los autores afirman que existe una correlación significativa entre la suspensión total del trabajo y la transgresión de los derechos laborales en las actuaciones llevadas a cabo por la Inspección de Trabajo.

Paredes y Vasques (2020). En su tesis titulada “Suspensión perfecta de labores y cumplimiento tributario bajo contexto de COVID 19 en empresas de transporte de pasajeros interprovincial Huaraz, 2020”, donde usó una metodología de enfoque cuantitativo de tipo aplicada de diseño no experimental transeccional donde se basa la incidencia de sus variables, la población que se utilizó en el presente estudio estuvo conformado por 14 representantes de las empresas de transporte interprovincial de pasajeros y una muestra no probabilística Al tratarse de un documento en el que consten las gestiones realizadas por ambas partes, las cuales se verán reflejadas en el cumplimiento de las normas legales, el presente análisis permite concluir que los contratos de trabajo ejercen influencia sobre las normas legales en el marco de las

acciones implementadas en respuesta a la pandemia del COVID-19, particularmente en el contexto de las empresas de transporte interprovincial de pasajeros que operan bajo el régimen general en la región Huaraz. De lo expuesto se concluye lo siguiente.

Parra y Silvestre (2020). En su tesis titulada “La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria”, teniendo como objetivo general demostrar como la suspensión ideal del trabajo puede ser aplicada en tiempos de emergencia sanitaria en tiempos de emergencia sanitaria. Utilizó una metodología de enfoque cuantitativo de tipo aplicado de diseño fenomenológico, y los objetivos específicos fueron los siguientes: La conclusión que puede deducirse es que la suspensión temporal del trabajo ideal representada en la imagen resulta en un perjuicio económico y financiero tanto para la empresa como para el trabajador en el contexto de una emergencia sanitaria; debido a la restricción del ejercicio de la libre locomoción y seguridad personal impuesta por el gobierno.

Bruno y Vilchez (2020). Realizó una Tesis titulada “Suspensión Imperfecta al personal y su influencia en la Liquidez de la empresa TRANXCARGA S.A.C. Chorrillos 2020”, El objetivo de este estudio fue evaluar el impacto de la suspensión parcial de trabajadores sobre la liquidez de Tranxcarga S.A.C. en el distrito de Chorrillos durante el año 2020. El propósito de este proyecto es brindar aportes para el desarrollo y administración de políticas de género en el Perú. El estudio empleó un diseño transversal no experimental de tipo correlacional para examinar la asociación entre dos variables en una muestra de 15 empleados de la organización. Los datos se recogieron mediante un cuestionario. El propósito de esta investigación es establecer la correlación entre dos variables.

Gil (2020). Realizó una Tesis titulada “Análisis de la suspensión perfecta de labores y la vulneración al trabajo en la Corporación YNEM EIRL. Arequipa, 2020”, Se trató de evaluar si la suspensión perfecta del trabajo vulneraría o no el derecho al trabajo en la fuerza laboral empleada por la Corporación YNEM EIRL, en la ciudad de Arequipa en el año 2020. El propósito de este proyecto es contribuir de alguna manera a la planificación

y administración de las políticas de género en el Perú. Donde utilizó la siguiente metodología de enfoque mixto (cuantitativo, cualitativo) de tipo correlacional causa y busca medir la relación y efecto entre una y otra variable, en una población de 4 trabajadores de la empresa y usó un cuestionario como instrumento de recolección de datos.

1.2.3. A nivel regional

Mendoza (2019). Realizó una Tesis titulada “Los contratos administrativos de servicios - CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana”, el cual buscó El objetivo del presente estudio es investigar si la desnaturalización derivada de la modalidad específica de los contratos administrativos de servicios CAS constituyó una vulneración de los derechos del personal de la administración pública en el Perú. El presente estudio emplea una metodología que abarca enfoques cualitativos, doctrinarios, teóricos y prospectivos del derecho. La metodología empleada en este estudio fue la investigación documental, que implicó una evaluación exhaustiva de la literatura existente y de los documentos relevantes relativos a las prácticas laborales contemporáneas dentro del servicio público. Los investigadores emplearon la técnica de observación para la recopilación de datos y llegaron a la conclusión de que las normas administrativas vigentes en el país carecen de un marco jurídico para los derechos laborales, por lo que el potencial humano y el tratamiento jurídico son un aspecto de gran importancia.

Lucana (2018), en su tesis titulada “Acusación alternativa o subsidiaria prevista en el código penal como instrumento de vulneración de los derechos fundamentales y garantías procesales” teniendo como objetivo Ver si el artículo 349.3 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal de 2004 permite la preparación de una acusación alternativa o subsidiaria. Utilizando la siguiente metodología de tipo deductivo, descriptivo, explicativo y teórico – dogmático donde el fin del estudio será la norma, instituciones jurídicas y

principios enfoque cualitativo, de diseño correlacional. La revisión de investigaciones previas y de materiales relevantes fueron los métodos empleados en esta investigación. Debido a la presunción de culpabilidad intrínsecamente presente antes del inicio del juicio oral, ya sea a través de la acusación principal, de la acusación alternativa o subsidiaria, o de la desvinculación procesal, el acusado se enfrenta inevitablemente a una condena, con independencia de cualquier deficiencia en la acusación formulada por la fiscalía. Además, se ha determinado que la acusación alternativa o subsidiaria contraviene el principio de presunción de inocencia. En el presente escenario, es evidente que se han vulnerado tanto el derecho a la difamación como el derecho a la igualdad de representación legal.

1.2.4. A nivel local

Luque (2018) En su tesis titulada “La vulneración de los derechos laborales adquiridos por los docentes universitarios de la UNA Puno, en aplicación de la ley N° 30220 ley universitaria”, donde empleó una estrategia cualitativa más profunda. Las ciencias sociales, varios tipos de investigación explicativa y los diseños jurídicos descriptivos emplean con frecuencia este método. La ficha de registro bibliográfico y ficha de observación documental de los expedientes administrativos de la UNA PUNO de los años 2014, 2015, 2016 y 2017 sirvieron como instrumento de recolección de datos. Todos ellos son docentes de la Universidad de Norteamérica-Puno (UNA-Puno). Dado que la constitución política señala que "ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos ni rebajar la dignidad del trabajador", la conclusión de que la ley universitaria vigente no establece expresamente estos derechos y beneficios como servidor público, vulnera el PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD, que contempla la norma fundamental.

Tapia (2020). En su tesis titulada “Vulneración de los derechos fundamentales por parte de la empresa Municipal de agua potable y alcantarillado de la ciudad de Yunguyo”. El

objetivo de este estudio era conocer los derechos fundamentales vulnerados por la empresa municipal de agua potable y alcantarillado de la ciudad de Yunguyo, en relación con el servicio prestado a sus usuarios. Donde empleó una metodología cualitativa. De método descriptivo y observacional la población estará conformada por 5.087 usuarios de la empresa según el censo 2017 y una muestra de 357 usuarios. Se ha constatado que la ciudad de Yunguyo vulnera los derechos de acceso al agua potable y a vivir en un medio ambiente sano y sostenible. Esta violación se atribuye a la inadecuada prestación de servicios por parte de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado, que no cumple las normas exigidas de calidad y servicio ni las obligaciones legales relativas al acceso al agua potable. Además, la empresa no garantiza la protección del medio ambiente a los residentes de la ciudad.

1.3. OBJETIVOS DE ESTUDIO

1.3.1. Objetivo General

Determinar si existe una influencia entre la suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos de los trabajadores de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar si existe una influencia entre la suspensión perfecta de labores y la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021.
- Determinar si existe una influencia de la suspensión perfecta de labores y la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021

1.4. JUSTIFICACIÓN

Justificación e Importancia de la Investigación

Hernandez et al. (2014). Según los autores nos dicen que es el principio del porqué de la investigación manifestando sus razones. Por intermedio de la justificación demostraremos que el estudio es de importancia y de necesidad pública.

De acuerdo al autor la justificación de una investigación puede ser:

1.4.1. Justificación Teórica

Esta investigación tiene la intención de contribuir al conocimiento sobre la suspensión perfecta de labores y su influencia en la vulneración de los derechos, ya que comprende varias acciones como la liquidez de la entidad, en donde se corroboró el enfoque propuesto por otros autores en diversas instituciones públicas.

1.4.2. Justificación Práctica

Esta investigación se realiza para saber o resolver un problema real en el cual se determina si la suspensión perfecta de labores influye en la vulneración de los derechos, que dará lugar para una mejor explicación de la protección y fomento del empleo y derechos de los trabajadores de hoteles de tres y cuatro estrellas de la ciudad de Puno.

1.4.3. Justificación Metodológica

Esta investigación se elaborará y aplicará la influencia de la suspensión perfecta de labores en la vulneración de los derechos utilizando métodos científicos, con un instrumento como el cuestionario, aplicada a una muestra de la población.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Suspensión perfecta de labores

Citando el numeral 2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, de acuerdo con el numeral 1, y en ausencia de modalidades de teletrabajo, los empleadores, quienes tienen la responsabilidad dentro de las organizaciones, tienen la facultad de proporcionar mecanismos alternativos, como la licencia con goce de haber (LCGH), a la clase trabajadora. Lo anterior con base en las siguientes consideraciones:

- La compensación horaria que se fije tras la declaración del estado de excepción la determina el sector público; sin embargo, esta compensación no se determina si el empleado opta por una alternativa diferente.
- En el ámbito de la empresa privada, la remuneración se determina por consenso mutuo entre el trabajador y el empresario, y el empleado tiene derecho a ser compensado después del estado de emergencia, incluso en ausencia de consenso.

Según esta normativa, es imposible conceder vacaciones mientras esté en curso la epidemia COVID 19. Por ello, se plantea la cuestión de si el puesto de trabajo del empleado puede o no quedar en suspenso debido a un imprevisto.

Alvarez (2016) El artículo 15 de la Resolución de la Dirección General 11-2012/MTPE/2/14. Se define el deber de adoptar medidas alternativas para paliar la

inactividad de los trabajadores derivada del impacto del Permiso Parental Compartido (DPC). Este artículo señala que, aunque se tomen vacaciones, los días no trabajados no se recuperarán. El artículo 15 establece además que no se recuperarán los días no trabajados.

Por otro lado, hay que tener en cuenta otras posibles instancias que puedan desarrollarse contra un empresario, y esto funcionará como precedente legal.

La AAT necesita ser más exhaustiva en su evaluación e identificación de las actuaciones del empresario, así como en su determinación de si éste optó o no por los dispositivos legales tecnológicos adecuados, para desarrollar sus actuaciones inspectoras de la suspensión del contrato de trabajo. El mantenimiento del empleo recogido en los artículos 14 a 16 del DU 033-2020, que destaca la obligación de garantizar los medios de vida y la opción de suspender temporalmente el empleo por circunstancias imprevistas, implica que las empresas que reciben prestaciones subsidiarias para el mantenimiento de la nómina están sujetas a un examen exhaustivo por parte de la AAT.

2.1.1.1. Imposibilidad de la Aplicación de la Licencia sin Goce de Haber

D. S. No. 003-97-TR señala situaciones en las que sería imposible aplicar la LCGH, como cuando la compensación sería inconveniente.

No olvidemos que una de las principales acusaciones que se hizo a la figura de la licencia con goce de remuneraciones señalada en el D. U. No. 029-2020, según explica detalladamente la revista de internet La Ley, fue la imposibilidad de recibir una compensación. No olvidemos tampoco que esta fue una de las principales críticas. “(...) si bien inicialmente el plazo de la cuarentena a causa de la COVID-19 fue establecido en 15 días calendarios, con posterioridad este plazo fue prorrogado hasta en tres oportunidades, alcanzando actualmente a los 55 días; de manera tal, que se habría generado una bolsa de días por compensar de difícil recuperación, configurándose

inclusive supuestos en los cuales la compensación de horas resultaba irrazonable” (Sáenz, 2020).

Hay que evaluar varias variables para determinar si el número de horas trabajadas puede considerarse insuficiente, teniendo los siguientes factores:

- La presencia de varios turnos que se encargan de cubrir su actividad.
- Cuando la ampliación del horario suponga una amenaza para la capacidad del trabajador de mantener su estabilidad.
- El horario, que está sujeto a las limitaciones que ordena la ley.
- Cualquier otro hecho ajeno a la voluntad de las partes.

2.1.1.2. Efecto COVID-19 y las relaciones laborales en el Perú

COVID-19 utiliza la situación actual del país como escenario para clasificar sus problemas sanitarios, sociales y jurídicos. Los componentes clave de la situación son la insuficiencia de organismos sanitarios, la crisis política, la recesión económica y la escasez de mano de obra.

Grisolia (2020) Este artículo presenta un análisis exhaustivo de las normas de derecho social y laboral implementadas en el Perú para enfrentar y paliar el impacto de la pandemia del COVID-19. El logro descrito fue factible gracias a los valiosos aportes de destacados académicos que se dieron a la tarea de combinar y explorar diferentes aspectos de la salud y seguridad en el trabajo, incluyendo el SPL.

2.1.1.3. Compendio de normatividad emitidas frente a la COVID-19

El gobierno peruano ha anunciado normas laborales de emergencia, que se enmarcan en épocas de emergencia sanitaria nacional (en adelante ESN), para proteger la vinculación laboral y el poder económico de la persona jurídica.

La ESN fue prorrogada por 90 días, desde el 10 de junio de 2020 hasta el 7 de septiembre de 2020, mediante el D.S. N° 008-2020-SA, emitido el 4 de junio de 2020.

D. S. N° 094-2020-PCM, 2020) prorroga el Estado de Emergencia Nacional hasta el 30/06/2020, sin embargo, no es lo mismo que la ESN.

2.1.2. Suspensión Perfecta de Labores:

El artículo 15 del TUO N° 728 estableció el SPL como una institución jurídica peruana. Según el artículo 15 del TUO N° 728, el órgano social puede, sin aprobación previa, otorgar SPL hasta por 90 días calendario en caso fortuito y fuerza mayor, siempre que informe a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT). Deben existir salvaguardias para evitar que el empleado disfrute de las vacaciones extraordinarias sin autorización y debe existir un plan para el uso de las vacaciones no disfrutadas.

Además, se advierte de las repercusiones del SPL, que se reducen a determinados factores en cumplimiento de la legislación relativa al mercado laboral. Cuando no se lleve a cabo el SPL, la participación continuada en tareas relacionadas con el trabajo exigirá la responsabilidad del trabajador de compensar los periodos de inactividad. Además, la legislación obliga al Tribunal Administrativo de Apelación a determinar los factores subyacentes que contribuyen a la responsabilidad pública significativa.

El hecho de que dicho artículo sólo sea aplicable en determinadas circunstancias excepcionales supone un obstáculo potencial para el mantenimiento de la relación laboral. Por otra parte, no se había previsto una circunstancia poco común como la del ESN. Se formularon diversos comentarios en respuesta al reglamento de emergencia que no estaban de acuerdo con la COVID-19. Como consecuencia de ello, el Poder Ejecutivo tomó la decisión de reglamentar estos aspectos inconvenientes de la ESN.

En el artículo 26° en el inciso 26.2, se detalla que: “los órganos empresariales conceden LCGH a sus trabajadores”, Según el Decreto de Urgencia N° 029-2020, de 2020, la ley

establece que los trabajadores tienen derecho a una indemnización en caso de que no puedan ejecutar las tareas asociadas a su puesto de trabajo.

Posteriormente, el 14 de abril de 2020, con el Decreto Ejecutivo No. 038-2020, se establecieron medidas complementarias para paliar las desventajas financieras que enfrentan la clase trabajadora y las personas jurídicas como consecuencia del COVID-19, y también se fundó en ese momento el SPL. Su aprobación vendría determinada por la AAT, y en nuestro país se incluyó una estructura para que las organizaciones empresariales pudieran utilizarla a fin de solicitar algo excepcionalmente raro.

Los órganos corporativos que se mencionan en esta norma tienen la capacidad de designar por el SPL, comunicando a la AAT como declaración jurada, y la AAT está obligada a verificar esta comunicación en un plazo no superior a treinta días hábiles.

Después de un mes, se forma un mecanismo adecuado para su cuidado, basado en el requerimiento del órgano corporativo, y el marco legal actual permite la licencia sin sueldo (de ahí que se denomine LSGH). La LSGH se reconoce en este mensaje en forma de declaración jurada. En los próximos treinta días, los requisitos deberán someterse a la revisión que ordena esta norma, que también exige el mantenimiento del silencio administrativo positivo.

Como resultado de estas consideraciones, el organismo empresarial ha establecido dos normas que se implementará en dos fases: en primer lugar, a partir del 20 de marzo de 2020 y hasta el 14 de abril de 2020, el Permiso Especial Remunerado (SPL) engloba el derecho a la compensación; en segundo lugar, a partir del 15 de abril de 2020, la implementación del SPL incorporará el impacto del silencio positivo. El documento (D.S. N° 011-2020-TR) contiene la misma información relativa a la regulación del SPL y la asignación de presupuestos a efectos de la continuidad laboral.

Para ser más específicos, el SPL no se establecería si la actividad laboral pudiera realizarse mediante el uso del trabajo a distancia. Esto se debe a que el SPL se

fundamenta en la ejecución del mismo. Se describe el supuesto planteado en el D.U. N° 38-2020, y respecto al reto de tomar en consideración la LCGH o actividad laboral a distancia, surgen dos posibilidades:

- Una situación en la que es imposible realizar tareas relacionadas con el trabajo a distancia; en este caso, la presencia del trabajador es necesaria para completar el trabajo.
- Una situación en la que no es posible utilizar la LCGH porque no se considera que deba remunerarse suficientemente al trabajador por su inactividad.

Además de esto, se utilizó como base para la aplicación de la SPL, que es un problema económico. Es decir, cuando existe una incapacidad económica que va más allá de la concesión de la suspensión con sueldo o del establecimiento del cumplimiento del trabajo a distancia.

La normativa finaliza con la siguiente especificación sobre el SPL sin suspensión sin sueldo:

- Si la persona jurídica ha utilizado todas las alternativas señaladas en el artículo 4 del presente estatuto, excepcionalmente podrá emplear la Medida Provisional Especial (MPE) establecida en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Reglamentario N° 038-2020.
- Cuando los servicios laborales no se prestan y no corresponden a una remuneración, sin que se pierda la relación laboral, el SPL afecta tanto a la clase trabajadora como a la persona jurídica; asimismo, involucra a más de un trabajador.

En este análisis revisado, se dedujo que hay un término que no se puede eludir para acceder al SPL, y ese término es el reto de establecer medidas extraordinarias. Los siguientes son ejemplos de algunas de las determinadas en la U.D:

- Aprobar las vacaciones programadas y no programadas.

- Adelantar las futuras escapadas.
- Efectuar la deducción de retribuciones de forma proporcional.

Por último, pero no por ello menos importante, este tipo de regulación posibilita, mediante el silencio positivo, que se establezca una institución que, como consecuencia de la ausencia de oposición por parte de la entidad administrada, permita al administrado inferir que su petición ha sido estimada.

De acuerdo con las cifras recopiladas por el Poder Ejecutivo, alrededor de 28.000 organizaciones empresariales habían presentado peticiones para ejecutar el SPL hasta el cinco de junio del año 2020. La primera serie de decisiones tomadas por el Ministerio de Trabajo es rechazar las solicitudes de esta naturaleza.

2.1.3. Derecho al Trabajo

Chanamé (2017). Sugiere que esforzarse mediante la labor o el trabajo es un acto de la voluntad humana, con el objetivo de acumular riqueza material. No obstante, la Constitución define la doble naturaleza de la ciudadanía, en la que el cumplimiento de los deberes cívicos no sólo es obligatorio, sino que también se reconoce como un derecho fundamental que sirve de base para mantener el equilibrio social.

Esto se debe al hecho de que tenemos la capacidad de encontrar un trabajo para cumplir nuestros objetivos y lograr el desarrollo. (pág. 68)

El apartado 15 del artículo 2 de nuestra Constitución protege el derecho al trabajo, que incluye la libertad de ejercer un empleo lícito en cualquier ocupación u ocupaciones de su elección, así como la autonomía para elegir el lugar de trabajo, la jornada laboral y la propiedad de su producción laboral.

Chanamé (2017) En referencia al derecho al trabajo, señala que "el Estado está obligado a promover el trabajo, sobre la base de normas laborales respetuosas de la dignidad

humana, con una remuneración equitativa, no discriminatoria y otorgando garantías que no perjudiquen la actividad laboral establecida en la ley". (pág. 35)

En relación con este asunto, el Tribunal Constitucional (TC), en su sentencia N° 1124-2001-AA/TC, destacó que Telefónica del Perú S.A. sostuvo que la libertad de trabajo comprende el derecho a acceder a oportunidades de empleo y a la protección contra el despido injustificado.

El tema abordado en el artículo 23 de nuestra Constitución se refiere a la intrincada dinámica entre el gobierno y la mano de obra. Esta disposición constitucional subraya explícitamente la responsabilidad del Estado de asumir un papel de salvaguardia, especialmente en relación con las personas que pertenecen a las categorías de madres, niños y personas con discapacidad.

Como parte de este papel, el gobierno tiene la responsabilidad de promover el empleo y la inversión en nuestro país, creando una amplia gama de puestos de trabajo para el bien público.

Nieves (2018) explica que el trabajador tiene potencial y está dispuesto a ofrecerlo a quien lo ponga en valor; en este caso, el empresario cosechará las recompensas económicas a cambio de los esfuerzos del trabajador; sin embargo, dado que la demanda de trabajo es mucho mayor que la oferta, hay que tener muy en cuenta los derechos y responsabilidades de ambas partes.

2.1.3.1. Derecho a la Estabilidad Laboral

Todo trabajador y empleado tiene derecho a conservar su puesto de trabajo, lo que se denomina continuidad o estabilidad en el empleo. Sin embargo, para mantener este derecho, es imperativo que el empleado se abstenga de participar en cualquier forma de mala conducta que pueda perjudicar potencialmente a la organización.

Para Obregón (2016) Según Obregón, existen tres niveles de seguridad para los trabajadores en cuanto a la extinción de la relación laboral, uno de los cuales es el contrato de duración determinada, más común, y los otros dos son los contratos indefinidos.

- El concepto de continuidad laboral perpetua se refiere a la idea de que, en caso de despido injustificado, el trabajador tiene derecho a ser reincorporado a su puesto de trabajo inicial, a pesar del despido.
- El concepto de continuidad laboral personal relativa se refiere a la posibilidad del trabajador de recibir una indemnización por daños y perjuicios civiles y de reintegrarse a su empleo.
- La continuidad laboral improcedente no frecuente, también conocida como el derecho a una indemnización por despido de un empleado que fue despedido sin causa razonable, se refiere a una situación en la que un empleado tiene derecho a ser pagado fuera de su empleo.

De acuerdo con la información presentada por el autor, la continuidad laboral se observa como una presencia constante tanto en la contratación de trabajadores como en las inconsistencias que se producen en el entorno laboral debido a las ausencias voluntarias del empresario. Estas incongruencias son las que dan origen a la responsabilidad de continuidad laboral del trabajador.

Según Saavedra (2000) indica que la Ley 26513 eliminó la perenne continuidad laboral que protegía contra el despido injustificado en el marco de la Constitución, imposibilitando la reincorporación del trabajador y generando únicamente una indemnización por despido arbitrario. (p.14).

2.1.3.2. Cese Colectivo

Para Gómez (1996) el Cese Colectivo “es una medida extrema, ejecutada por el empleador bajo mecanismos y criterios establecidos en la ley, y de no ejecutarse en el

debido momento podría producir diferentes perjuicios para la organización e incluso podría llegar a quebrar”.

Cuando se entienden las dos posibilidades siguientes, nuestra Carta Magna se refiere al despido de toda una plantilla por una causa justa:

En primer lugar, en caso de incidente extraordinario que haga necesaria una reducción de plantilla o el cierre de la empresa, lo que inevitablemente provocaría un gran número de despidos, pero escapa al control del empresario y del trabajador.

- En el segundo supuesto, el empresario incurre en un deber debido a un caso de fuerza mayor o fortuito, que se definen como "acontecimientos extraordinarios producidos por la naturaleza con la mano del hombre". En este caso, los juristas aplican criterios uniformes e interpretan los acontecimientos fortuitos y de fuerza mayor como equivalentes.

Blancas (1984) El autor destaca que las organizaciones privadas se enfrentan habitualmente a fluctuaciones, modificaciones y ajustes durante las numerosas fases y periodos de sus operaciones sociales y económicas. Con frecuencia, estas fluctuaciones son imperceptibles y aún más difíciles de prevenir, ya que surgen de factores tales como sucesos inesperados y actos de la naturaleza, que se clasifican como acontecimientos excepcionales que no se pueden prever o, si se prevén, son extremadamente difíciles de evitar. (p. 325).

En el artículo 16 del D.S. No. 003-97-TR (que fue publicado el 27 de marzo de 1997) se enumeran las siguientes causales como justificación de la resolución del contrato:

- Fallecimiento prematuro del trabajador o del empresario.
- La renuncia voluntaria del trabajador a su puesto de trabajo.
- La conclusión del servicio, la rescisión y la celebración de contratos bajo esta modalidad son aspectos significativos a tener en cuenta en el contexto académico.

- El consenso alcanzado entre dos o más partes.
- La presencia de un impedimento duradero e invariable.
- El concepto de jubilación.
- La terminación de la relación laboral.
- La decisión de dejar de participar por causas objetivas.

Montoya (2004), Cuando existe la posibilidad de reducir al mínimo la mano de obra o la fuerza productiva para evitar el despido de todos los trabajadores, es prudente, desde el punto de vista económico, El despido colectivo se refiere al cese de un grupo de empleados cuando el funcionamiento y la sostenibilidad de la organización están en peligro. Esto brinda la oportunidad de eludir el despido total de los empleados.

Perez (1979) Señala que despido “es una manifestación unilateral que extingue la relación laboral empleador-trabajador, resolviendo así la relación laboral contractual”

Por su lado, Cortés (2000) establece que “la extinción del vínculo laboral por hechos extraordinarios al empleador y trabajador vincula a una pluralidad de trabajadores”.

2.1.3.3. Causas del Cese Colectivo

Sin ánimo de vulnerar las protecciones constitucionales del trabajador, las causales de procedencia de un despido colectivo son aquellas que se realizan a través de fundamentos bien establecidos y confirmados con lo desarrollado en la organización.

Nuestro reglamento de despidos colectivos se basa en el artículo 46 del D.S. No 003-97-TR, y la Contraloría General de la República ha dado las siguientes justificaciones para la evolución de los despidos colectivos:

- Una causa afortunada o una fuerza fuera del control de uno.
- Razones relacionadas con el dinero, la ciencia, la biología o cualquier otra cosa.
- Si la sociedad se disuelve o se declara en quiebra.

- Reestructuración de los recursos de la empresa de acuerdo a lo establecido en el Decreto Ley N° 845.

En su Recomendación N° 119 sobre la terminación de la relación laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace referencia a los motivos de terminación de la relación laboral, señalando en particular los siguientes:

- El mecanismo por el cual se hará la solicitud, así como la legislación laboral aplicable, contratos, reglamentos corporativos, veredictos arbitrales y sentencias judiciales.
- Es aconsejable, desde la perspectiva de las normas laborales, abstenerse de priorizar la rescisión o el despido a menos que exista una justificación válida basada en los protocolos laborales o en el rendimiento y la productividad laboral del empleado. Esta afirmación es válida incluso en presencia de justificación.
- La selección de los trabajadores que van a ser despedidos debe basarse en criterios razonables que tengan en cuenta los intereses de la organización. Los criterios que recomienda la OIT son los siguientes:
 - i. La importancia de garantizar que la empresa y la organización sean capaces de funcionar de forma eficaz y adecuada.
 - ii. El nivel de experiencia, conocimientos, habilidades y aptitudes del empleado, así como sus actitudes profesionales.
 - iii. La edad, la antigüedad y las responsabilidades familiares del trabajador.
 - iv. Cualquier criterio adicional que la organización considere significativo de acuerdo con las normas laborales generales del país.

2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

Notificación: El empleador debe informar a los empleados con anticipación sobre la suspensión perfecta de labores, los motivos y la duración prevista.

beneficios o salarios pendientes: Durante la suspensión perfecta, los empleados pueden tener derecho a recibir ciertos beneficios o compensaciones específicas según la legislación laboral o los contratos de trabajo. El incumplimiento de estos pagos constituye una vulneración de derechos laborales.

Discriminación: El empleador no debe discriminar a los empleados en función de su género, edad, raza u otras características protegidas al decidir quiénes serán suspendidos y quiénes no.

Abusos: Si el empleador utiliza la suspensión perfecta de labores como pretexto para despedir a empleados o tomar represalias injustificadas, se considera una vulneración de derechos laborales.

Falta de transparencia: Los empleadores deben mantener una comunicación abierta y transparente con los empleados durante la suspensión perfecta, consultando sobre los asuntos que les afecten directamente.

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. Hipótesis General

Existe una influencia significativa entre la suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos de los trabajadores de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021.

2.3.2. Hipótesis Específicas

- Existe una influencia significativa entre la suspensión perfecta de labores y la protección y fomento del empleo de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021.

- Existe una influencia significativa entre la suspensión perfecta de labores y la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

Es un grupo en donde todos los asuntos que tengan una coincidencia con las determinadas especificaciones. Hernandez et al. (2014)

En el presente proyecto de investigación, se consideró a los trabajadores de los hoteles de tres y cuatro estrellas de la ciudad de Puno:

Tabla 01: Población de estudio

CONDICIÓN	CANTIDAD
Trabajadores de hoteles de tres estrellas	25
Trabajadores de hoteles de cuatro estrellas	11
Total	36

Nota. Obtenido de los hoteles de tres y cuatro estrellas

3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

La muestra es un subconjunto de la población el cual es muy importante para la recolección de datos, y que tiene que definirse o delimitarse con anticipación, precisión, esta será la forma más representativa de dicha población Hernandez et al. (2014)

En nuestro caso se usará la muestra no probabilística (por conveniencia) ya que nuestra muestra es medianamente pequeña por lo tanto nuestra muestra será de 36 trabajadores de hoteles de tres y cuatro estrellas de la ciudad de Puno:

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Hernández et al (2014). Según el autor no usa tipos sino alcances:

3.3.1. Alcance descriptivo correlacional

Hernández y col. (2010) define el diseño descriptivo como cuya finalidad es indagar la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población. De igual forma define el diseño correlacional-causal como aquel que describe relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado.

La presente investigación será de alcance correlacional porque se realizará para determinar si el comportamiento de la variable “suspensión perfecta de labores” como se relaciona con el comportamiento de la variable “vulneración de los derechos de los trabajadores” en el ámbito de los hoteles de tres y cuatro estrellas de la ciudad de Puno.

3.3.2. Diseño de investigación

Según Hernández et al (2014). La palabra diseño, se refiere a un plan o una estrategia que se extiende para la obtención de la información que se quiere en una determinada investigación y responder al planteamiento del problema.

El Diseño en este proyecto de investigación será no experimental de corte transversal, que finalmente nos da como resultado el diseño descriptivo correlacional. Que se realiza con la manipulación intencional de sus variables.

3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 02: Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE:	Los contratos de trabajo pueden suspenderse temporalmente sin poner fin a la relación laboral, momento en el que ni el empresario ni el trabajador están obligados a pagar una indemnización o prestar servicios. (CMS, 2021)	Se empleará la encuesta, para recoger la información sobre el proceso de ejecución presupuestaria, el cual consta de 4 dimensiones Gil (2020), la variable tendrá 6 indicadores y una escala de medición ordinal de Likert.	CASO FORTUITO	Servicios indispensables que deban ser afectados Preferencia en la utilización de trabajadores Trabajadores suspendidos prestando servicios	Escala Ordinal
SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES			FUERZA MAYOR	Vacaciones adecuadas Vacaciones adelantadas	Siempre (5) Casi Siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)
			NORMAS LEGALES		
			MECANISMOS ALTERNATIVOS	Licencia con goce de haber Licencia sin goce de haber Licencia por maternidad Licencia por paternidad	
VARIABLE DEPENDIENTE:	Se produce cuando el jefe o su agente hace algo o aplica una política que restringe injustamente la capacidad del trabajador para ejercer sus derechos básicos. Se trata de un	Se empleará la encuesta para recoger la información de calidad de gasto, el cual consta de 2 dimensiones Gil (2020), la variable tendrá 16 indicadores y una	PROTECCIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO	Acceso del empleo Protección al despido arbitrario Promoción estatal de empleabilidad	Escala Ordinal
VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR			PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR FRENTE AL	Promoción estatal de empleabilidad	Siempre (5) Casi Siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)

grave atentado	escala de medición	DESPIDO	Puestos	suspendidos
contra las	Ordinal de Likert.	ARBITRARIO	desocupados	
libertades			Puestos asumidos por otros	
fundamentales de			trabajadores	
las personas.			Vulneración de derechos	
			colectivos a empleados	

Nota. Elaboración Propio

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. Técnica

Los métodos de recogida de datos utilizados en el estudio en este caso, la encuesta nos permite obtener la información que necesitamos para averiguar qué peso tiene la suspensión perfecta en relación con la violación de derechos, porque las respuestas se nos dan por escrito y ya han sido formuladas.

3.5.2. Instrumento

Cuestionario

En el transcurso de esta investigación, hicimos uso de un cuestionario destinado a ser enviado a los empleados de hoteles de tres y cuatro estrellas ubicadas dentro de la ciudad de Puno.

dicho cuestionario será validado por el juicio de expertos (tres expertos), además para la confiabilidad se realizará una prueba piloto a 10 trabajadores, esos datos obtenidos serán analizados en SPSS mediante la prueba de Alfa de Cronbach.

3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se aplicaron las siguientes técnicas de procesamiento de datos:

3.6.1. Microsoft Excel.

Para determinar el impacto de la suspensión perfecta del trabajo con la violación de los derechos, se utilizó para calcular y analizar diversos cálculos matemáticos y estadísticos mediante la suma de las respuestas y la elaboración de una matriz de doble entrada con la ayuda de las escalas.

3.6.2. Procesamiento de un software estadístico.

Se utilizarán los resultados del Microsoft Excel para obtener los cuadros estadísticos de chi cuadrado, tablas cruzadas y también el diagrama de barras entre la suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos de los trabajadores de hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno.

CAPÍTULO IV.

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO

Para determinar la confiabilidad del instrumento que fue aplicado a los trabajadores de los hoteles de tres y cuatro estrellas de la ciudad de Puno, se realizó el uso del coeficiente de Alfa de Cronbach.

Tabla 03: Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Nota. Obtenida de SPSS v. 25

Tabla 04: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,899	16

Nota. Obtenida de SPSS v. 25

Observamos en la tabla 4 la prueba de Alfa de Cronbach respecto al instrumento suspensión perfecta de labores, donde nos dio un resultado de, 899 evidenciando tener una muy buena fiabilidad.

Tabla 05: Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Nota. Obtenida de SPSS v. 25

Tabla 06: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,882	12

Nota. Obtenida de SPSS v. 25

Tabla 06: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,882	12

Observamos en la tabla 6 la prueba de Alfa de Cronbach respecto al instrumento de vulneración de los derechos de los trabajadores, donde nos dio un resultado de, 882 evidenciando tener una muy buena fiabilidad.

4.2. RESPECTO AL OBJETIVO GENERAL

En primer lugar, se presenta la tabla cruzada, con el número total de 36 casos y el porcentaje de la variable que representan (100%) antes de analizar las tablas de chi cuadrado y coeficientes de contingencia. La variable Suspensión Perfecta de Labores (SPL) y de la variable Vulneración de Derechos de los Trabajadores (VDT). Es importante señalar que las frecuencias se han recodificado debido a que sólo una persona declaró que existe una ineficiente influencia de la Suspensión Perfecta de Labores, ni tampoco una baja influencia de la Vulneración de Derechos de los Trabajadores.

Tabla 07: Tabla cruzada entre la Suspensión Perfecta de Labores y Vulneración de Derechos de los Trabajadores.

Recuento		Vulneración de Derechos de los Trabajadores			
		Regular	Alta	Total	Porcentaje
Suspensión Perfecta de Labores	Regularmente	19	0	19	53%
	Eficiente	1	16	17	47%
Total		20	16	36	100%
		56%	44%	100%	

Nota: Obtenida de SPSS versión 25

Interpretación:

Se observa, en la tabla 3, que la mayor frecuencia se encuentra cuando se une regularmente eficiente Suspensión Perfecta de Labores y la regular Vulneración de Derechos de los Trabajadores con (19 casos) representado por 53%, seguido de una eficiente Suspensión Perfecta de Labores y una alta Vulneración de Derechos de los Trabajadores con (16 casos) con el 44% y una eficiente Suspensión Perfecta de Labores y finalmente una regular Vulneración de Derechos de los Trabajadores con (1 casos) con el 3%, en relación al total de casos observados.

Contrastación de Hipótesis

Ya que las variables de estudio son ordinales, por lo tanto, se realizó la prueba de Chi-Cuadrado y el Coeficiente de Contingencia.

Hipótesis de Trabajo.

Ha: Existe una influencia significativa entre la suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos de los trabajadores de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021.

Ho: No existe una influencia significativa entre la suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos de los trabajadores de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021.

Tabla 08: Prueba de chi cuadrado entre Suspensión Perfecta de Labores y Vulneración de los derechos de los trabajadores.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	32,188 ^a	1	,000
Razón de Verosimilitud	41,855	1	,000
Asociación lineal por lineal	31,294	1	,000
Nº de casos válidos	36		

Nota: Obtenida de SPSS versión 25

Tabla 09: Coeficiente de Contingencia entre Suspensión Perfecta de Labores y Vulneración de Derechos de los Trabajadores

Medidas simétricas			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por	Coeficiente de	,687	,000
Nominal	contingencia		
N de casos válidos		36	

Nota: Obtenida de SPSS versión 25

Interpretación

Gracias a la prueba de Chi cuadrado, podemos llegar a concluir que dado que la significación es igual a 0.000 que es menor a 0.05. Por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, el coeficiente de contingencia de la tabla 5, arroja un valor de 0.687 por lo cual podemos concluir que existe una buena influencia significativa entre las variables Suspensión Perfecta de Labores y Vulneración de Derechos de los Trabajadores.

4.3. RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Se presenta la tabla cruzada, con el número total de 36 casos y el porcentaje de la variable que representan (100%) antes de analizar las tablas de chi cuadrado y coeficientes de contingencia. La variable Suspensión Perfecta de Labores (SPL) y de la dimensión Protección y Fomento del Empleo (PFE).

Tabla 10: Tabla cruzada entre la Suspensión Perfecta de Labores y Protección y Fomento del Empleo

Recuento		Tabla cruzada Suspensión Perfecta de Labores * Protección y Fomento del Empleo			
		Protección y Fomento del Empleo			
		Regular	Alta	Total	Porcentaje
Suspensión Perfecta de Labores	Regularmente	19	0	19	53%
	Eficiente	2	15	17	47%
Total		21	15	36	100%
		58%	42%	100%	

Nota: Obtenida de SPSS versión 25

Interpretación:

Se observa, en la tabla 6, que la mayor frecuencia se encuentra cuando se une regularmente eficiente Suspensión Perfecta de Labores y la regular Protección y Fomento del Empleo con (19 casos) representado por 53%, seguido de una eficiente Suspensión Perfecta de Labores y una alta Protección y Fomento del Empleo con (15 casos) con el 41% y finalmente una eficiente Suspensión Perfecta de Labores y una regular Protección y Fomento del Empleo con (2 casos) con el 6%, en relación al total de casos observados.

Contrastación de Hipótesis

Ya que las variables de estudio son ordinales, por lo tanto, se realizó la prueba de Chi-Cuadrado y el Coeficiente de Contingencia.

Hipótesis de Trabajo.

Ha: Existe una influencia significativa entre la suspensión perfecta de labores y la protección y fomento del empleo de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021.

Ho: No existe una influencia significativa entre la suspensión perfecta de labores y la protección y fomento del empleo de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021.

Tabla 11: Prueba de chi cuadrado entre Suspensión Perfecta de Labores y la protección y fomento del empleo.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	28,739 ^a	1	,000
Razón de Verosimilitud	36,587	1	,000
Asociación lineal por lineal	27,941	1	,000
N° de casos válidos	36		

Nota: Obtenida de SPSS versión 25

Tabla 12: Coeficiente de Contingencia entre Suspensión Perfecta de Labores y la protección y fomento del empleo.

Medidas simétricas			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por	Coeficiente de	,666	,000
Nominal	contingencia		
N de casos válidos		36	

Nota: Obtenida de SPSS versión 25

Interpretación

Gracias a la prueba de Chi cuadrado, podemos llegar a concluir que dado que la significación es igual a 0.000 que es menor a 0.05. Por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, el coeficiente de contingencia de la tabla 8, arroja un valor de 0.666 por lo cual podemos concluir que existe una buena influencia significativa entre las variables Suspensión Perfecta de Labores y la protección y fomento del empleo.

4.4. RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Se presenta la tabla cruzada, con el número total de 36 casos y el porcentaje de la variable que representan (100%) antes de analizar las tablas de chi cuadrado y coeficientes de contingencia. La variable Suspensión Perfecta de Labores (SPL) y la variable protección de los trabajadores frente al despido arbitrario (PTFDA).

Tabla 13: Tabla cruzada entre la Suspensión Perfecta de Labores y la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario

Recuento		Protección de los trabajadores frente al despido arbitrario			
		Regular	Alta	Total	Porcentaje
Suspensión Perfecta de Labores	Regularmente	19	0	19	53%
	Eficiente	3	14	17	47%
Total		22	14	36	100%
		61%	39%	100%	

Nota: Obtenida de SPSS versión 25

Interpretación:

Se observa, en la tabla 6, que la mayor frecuencia se encuentra cuando se une regularmente eficiente Suspensión Perfecta de Labores y la regular protección de los trabajadores frente al despido arbitrario con (19 casos) representado por 53%, seguido de una eficiente Suspensión Perfecta de Labores y una alta protección de los trabajadores frente al despido arbitrario con (14 casos) con el 39% y finalmente una eficiente Suspensión Perfecta de Labores y una regular protección de los trabajadores frente al despido arbitrario con (3 casos) con el 8%, en relación al total de casos observados.

Contrastación de Hipótesis

Ya que las variables de estudio son ordinales, por lo tanto, se realizó la prueba de Chi-Cuadrado y el Coeficiente de Contingencia.

Hipótesis de Trabajo.

Ha: Existe una influencia significativa entre la suspensión perfecta de labores y la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021.

Ho: No existe una influencia significativa entre la suspensión perfecta de labores y la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021.

Tabla 14: Prueba de chi cuadrado entre Suspensión Perfecta de Labores y la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	25,604 ^a	1	,000
Razón de Verosimilitud	32,270	1	,000
Asociación lineal por lineal	24,893	1	,000
Nº de casos válidos	36		

Nota: Obtenida de SPSS versión 25

Tabla 15: Coeficiente de Contingencia entre Suspensión Perfecta de Labores y la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario

Medidas simétricas		Valor	Significación aproximada
Nominal por	Coeficiente de	,645	,000
Nominal	contingencia		
Nº de casos válidos		36	

Nota: Obtenida de SPSS versión 25

Interpretación

Gracias a la prueba de Chi cuadrado, podemos llegar a concluir que dado que la significación es igual a 0.000 que es menor a 0.05. Por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, el coeficiente de contingencia de la tabla 11, arroja un valor de 0.645 por lo cual podemos concluir que existe una buena influencia significativa entre las variables Suspensión Perfecta de Labores y la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario.

4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo al objetivo general “Determinar si existe una influencia entre la suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos de los trabajadores de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021”. Esta afirmación fue sustentada por la prueba de coeficiente de contingencia de 0.687. Además de la prueba de Chi Cuadrado, que tiene un valor de significación de $0.000 < 0.05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Este resultado fue contrastado con (Bruno y Vilchez, 2020). El texto destaca el impacto de la suspensión imperfecta en la liquidez de Tranxcarga SAC. Se ha determinado un coeficiente de correlación de Spearman de 0,578, lo que indica una correlación positiva moderada entre las variables. Esto sugiere que un control más efectivo de la variable suspensión imperfecta conduce a una mejora de la liquidez de Tranxcarga SAC en el distrito de Chorrillos en el año 2020.

De acuerdo al objetivo específico 1 “Determinar si existe una influencia entre la suspensión perfecta de labores y la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021”. Esta afirmación fue sustentada por la prueba de coeficiente de contingencia de 0.666. Además de la prueba de Chi Cuadrado, que tiene un valor de significación de $0.000 < 0.05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Este resultado fue contrastado con (Bruno y Vilchez, 2020). La suspensión imperfecta de Tranxcarga S.A.C. tiene un impacto significativo en el apalancamiento de la empresa. Se ha determinado un coeficiente de correlación de Spearman de 0,602, lo que indica una

correlación positiva moderada entre la variable suspensión imperfecta y la dimensión apalancamiento. Esto sugiere que a medida que aumenta la suspensión imperfecta, el apalancamiento de Tranxcarga S.A.C. en el distrito de Chorrillos en el 2020 también tiende a aumentar.

De acuerdo al objetivo específico 2 “Determinar si existe una influencia de la suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos de los trabajadores de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021”. Esta afirmación fue sustentada por la prueba de coeficiente de contingencia de 0.645. Además de la prueba de Chi Cuadrado, que tiene un valor de significación de $0.000 < 0.05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Este resultado fue contrastado con (Bruno y Vilchez, 2020). Los que afirman que la suspensión imperfecta tiene un impacto directo en el pago de Tranxcarga S.A.C. argumentan que se ha establecido un coeficiente de correlación de Spearman de 0,516. Este coeficiente indica una correlación positiva moderada entre la variable suspensión imperfecta y la dimensión de pago. Este coeficiente indica una correlación positiva moderada entre la variable suspensión imperfecta y la dimensión de pago. En consecuencia, se interpreta que a medida que aumenta la suspensión imperfecta, también aumenta el pago de Tranxcarga S.A.C. en el distrito de Chorrillos en el año 2020.

CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación correspondientes al objetivo general nos llevó a la conclusión de que existe una influencia significativa entre la suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos de los trabajadores en los hoteles de tres y cuatro estrellas de la ciudad de Puno, durante el periodo 2021. Esta afirmación fue sustentada por la prueba de coeficiente de contingencia de 0.687. Además de la prueba de Chi Cuadrado, que tiene un valor de significación de $0.000 < 0.05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula.

Los resultados de la investigación correspondientes al objetivo específico 1 nos llevó a la conclusión de que existe una influencia significativa entre la suspensión perfecta de labores y la protección y fomento del empleo en los hoteles de tres y cuatro estrellas de la ciudad de Puno, durante el periodo 2021. Esta afirmación fue sustentada por la prueba de coeficiente de contingencia de 0.666. Además de la prueba de Chi Cuadrado, que tiene un valor de significación de $0.000 < 0.05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula.

Los resultados de la investigación correspondientes al objetivo específico 21 nos llevó a la conclusión de que existe una influencia significativa entre la suspensión perfecta de labores y la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario en los hoteles de tres y cuatro estrellas de la ciudad de Puno, durante el periodo 2021. Esta afirmación fue sustentada por la prueba de coeficiente de contingencia de 0.645. Además de la prueba

de Chi Cuadrado, que tiene un valor de significación de $0.000 < 0.05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

Recomiendo a los hoteles de tres y cuatro estrellas de la ciudad de Puno cumplir con las leyes laborales locales que rigen las suspensiones de labores. Esto incluye proporcionar a los trabajadores un aviso adecuado y seguir los procedimientos legales para llevar a cabo una suspensión perfecta de labores adecuada sin vulnerar los derechos laborales.

Recomiendo a los hoteles de tres y cuatro estrellas de la ciudad de Puno cumplir con las regulaciones locales en cuanto al pago de salarios durante una suspensión de labores. En algunos lugares, se puede requerir que los empleadores continúen pagando salarios parcial o totalmente durante el período de suspensión, mientras que en otros, pueden existir programas de ayuda gubernamental para ayudar a los trabajadores en estas situaciones.

Recomiendo a los trabajadores hoteles de tres y cuatro estrellas de la ciudad de Puno que si un hotel viola los derechos de los trabajadores o no cumple con las leyes laborales durante una suspensión de labores, los trabajadores tienen derecho a tomar medidas legales para proteger sus derechos. Esto puede incluir presentar quejas ante las autoridades laborales o buscar asesoramiento legal.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez G. (2016). La suspensión perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico. Lima: IUS ET VERITAS 52,12.
- Avillars P. (16 de junio de 2020). El Mercado Laboral registra cifras históricas. El Mercado Laboral registra cifras históricas.
- Blancas C. (1984). El derecho de la estabilidad en el trabajo. Lima: Asociación laboral para el desarrollo.
- Bruno K., C. K., & Vilchez N., T. N. (2020). Suspensión Imperfecta al personal y su influencia en la liquidez de la empresa TRANXCARGA S.A.C. Chorrillos 2020. Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- CMS. (9 de Abril de 2021). Suspensión Perfecta de Labores. Obtenido de <https://cms.law/es/per/publication/suspension-perfecta-de-labores>
- Cortes J. (2000). Flexibilidad en la terminación de la relación de trabajo por decisión unilateral del empleador. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chanamé R. (2011). La constitución de todos los peruanos. Lima, Perú: Fondo Editorial.
- Gil P. (2020). Análisis de la suspensión perfecta de labores y la vulnerabilidad al trabajo en la Corporación YNEM EIRL Arequipa, 2020. Arequipa: Universidad Tecnológica del Perú.
- Gil P., L. P. (2020). Análisis de la suspensión perfecta de labores y la vulneración del trabajo en la corporación YNEM EIRL. Arequipa, 2020. Arequipa: Universidad Tecnológica del Perú.
- 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. Líderes UNTREF, 172.
- Hernandez R., S. R., Fernandez C., C. C., & Baptista p., L. P. (2014). Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill.
- Jiménez K. (2021). Suspensión perfecta en el cese colectivo por causas económicas y la vulneración a la remuneración y estabilidad laboral del trabajador. Chimbote: Universidad César Vallejo.
- Lucana N. (2018). Acusación alternativa o subsidiaria prevista en el código penal como instrumento de vulneración de los derechos fundamentales y garantías procesales. Juliaca: Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez.
- Luque O. (2018). La vulneración de los derechos laborales adquiridos por los docentes universitarios de la UNA Puno, en aplicación de la ley N° 30220 ley universitaria. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Mendoza H. (2019). Los contratos administrativos de servicios - CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública Peruana. Puno: Universidad Nacional del Altiplano Puno.
- Montoya A. (2004). Derecho del trabajo. Madrid, España: Editorial TECNOS.
- Nieves 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.
- Paredes H., & Vasques L. (2020). Suspensión perfecta de labores y cumplimiento tributario bajo contexto de COVID 19 en empresas de transporte de pasajeros interprovincial Huaraz, 2020. Huaraz: Universidad César Vallejo.

- Parra R., & Silvestre A. (2020). La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria. Lima: Universidad César Vallejo.
- Pérez B. (1979). Manual del derecho del trabajo. Buenos Aires, Argentina: Editorial de Palma.
- Saavedra j. (2000). Estabilidad Laboral e Indemnización. Lima: Grupo de análisis para el desarrollo GRADE.
- Soto J. (2020). Relación entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038 - 2020) y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la autoridad inspectiva de trabajo, Lima Metropolitana, 2020. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Tapia M. (2020). Vulneración de los derechos fundamentales por parte de la empresa Municipal de agua potable y alcantarillado de la ciudad de Yunguyo . Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Torres S. (2014). La vulneración del derecho constitucional al trabajo causada por la coexistencia de la precarización laboral. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Viteri M. (2015). La vulneración de los derechos de los servidores públicos por la compra de renuncias en el sector público ecuatoriano. Quito: Universidad Central del Ecuador.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos de los trabajadores en los hoteles de tres y cuatro estrellas de la ciudad de Puno, periodo 2021

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
G E N E R A L	¿De qué manera la suspensión perfecta de labores influye en la vulneración de los derechos de los trabajadores de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021?	Determinar si existe una influencia significativa entre la suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos de los trabajadores de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021.	Existe una influencia significativa entre la suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021.	X. suspensión perfecta de labores Y. vulneración de los derechos de los derechos	Alcance de Investigación Explicativa Diseño de Investigación No Experimental Población o universo 36 trabajadores de hoteles de tres y cuatro estrellas Muestra 36 trabajadores de hoteles de tres y cuatro estrellas (HERNANDEZ, 2014)	Técnica Encuesta Instrumentos Cuestionario

E S P E C Í F I C O S	PE1.- ¿De qué manera la suspensión perfecta de labores influye en la protección y fomento del empleo de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021?	OE1.- Determinar si existe una influencia entre la suspensión perfecta de labores y la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021.	HE1.- Existe una influencia significativa entre la suspensión perfecta de labores y la protección y fomento del empleo de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021.	X. suspensión perfecta de labores Y. Protección y fomento del empleo		
	PE. 2.- ¿Cómo la suspensión perfecta de labores influye en la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021?	OE 2.- Determinar si existe una influencia de la suspensión perfecta de labores y la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021	HE. 2.- Existe una influencia significativa entre la suspensión perfecta de labores y la protección de los trabajadores frente al despido arbitrario de los hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad de Puno, periodo 2021.	X. suspensión perfecta de labores Y. vulneración de los derechos		

Anexo 02: Instrumento: Suspensión Perfecta de Labores

El presente cuestionario tiene como objetivo recabar información para la construcción de una tesis titulada “Suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos de los trabajadores en los hoteles de tres y cuatro estrellas de la ciudad de Puno, periodo 2021”. En este sentido, dada la gravedad de la investigación, le agradecemos de antemano la franqueza en sus respuestas.

Escala de Likert				
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Suspensión perfecta de labores						
1	Existe actualmente algún acontecimiento fortuito o de fuerza mayor que obligue a los hoteles de tres y cuatro estrellas a la ejecución de la suspensión perfecta de labores					
2	Durante la vigencia de la suspensión perfecta de labores por acontecimientos fortuitos o de fuerza mayor, ¿su área sustentó su ejecución bajo criterios razonables y proporcionales					
3	Su área empleó adecuadamente la selección de personal para ocupar servicios que se mantendrían activos durante la suspensión perfecta de labores.					

4	El personal a quien se le empleó la suspensión perfecta de labores, retomó sus actividades a su lugar de trabajo.					
5	Cree usted que el estado en instancias fortuitas y de fuerza mayor fomenta el empleo en el país.					
6	Los puestos de trabajo del personal con suspensión perfecta de labores se encuentran actualmente desocupados.					
7	Los puestos de trabajo del personal con suspensión perfecta de labores fueron cubiertos por personal interno al hotel					
8	Los puestos de trabajo del personal con suspensión perfecta de labores fueron cubiertos por personal externo al hotel					
9	La empresa accede a hacer adelanto de vacaciones al personal vulnerable					
10	El personal con licencia con goce de haberes recibe su pago en la fecha pactada					
11	El personal solicitó un adelanto de sus gratificaciones debido a la pandemia					
12	El personal solicitó un adelanto de vacaciones debido a la pandemia					
13	La empresa está haciendo el pago oportuno a su personal con licencia con gocé de haber, a pesar de la pandemia					

14	La empresa ha llegado a algún acuerdo con el personal con licencia sin goce de haber, para no perder el vínculo laboral					
15	Los empleados sujetos a la suspensión perfecta de labores han perdido vínculo laboral con la empresa, por no laborar					
16	Los empleados con licencia por maternidad tienen nuevo horario debido a la pandemia					

Anexo 03: Instrumento: vulneración de los derechos del trabajador

El presente cuestionario tiene como objetivo recabar información para la construcción de una tesis titulada “Suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos de los trabajadores en los hoteles de tres y cuatro estrellas de la ciudad de Puno, periodo 2021”. En este sentido, dada la gravedad de la investigación, le agradecemos de antemano la franqueza en sus respuestas.

Escala de Likert				
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Vulneración de los derechos del trabajador						
1	Existe actualmente algún acontecimiento repentino que obligue al hotel a la paralización de labores					
2	El hotel le concedió algún beneficio legal para no paralizar sus labores					
3	El hotel le concedió algún beneficio alternativo para no paralizar sus labores.					
4	El hotel actualmente genera nuevas oportunidades de empleo.					
5	El hotel en el procedimiento de la paralización de sus labores, incurrió en despido arbitrario.					

6	El hotel en el procedimiento de la paralización de sus labores, vulnera algunos intereses del sindicato.					
7	Considera usted que el Decreto de Urgencia N° 038-2020 vulnera los derechos laborales					
8	Considera usted que ante la actual situación de pandemia COVID 19 se hizo necesaria la creación de la figura suspensión perfecta de labores					
9	Considera usted que la suspensión perfecta de labores limita arbitrariamente o desproporcionadamente o irrespetuosamente los derechos del trabajador afectado por esta figura jurídica.					
10	Considera usted que los factores que dificultan la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en la verificación de suspensión perfecta de labores es la falta de inspectores de trabajo					
11	La empresa realiza financiamientos para no vulnerar derechos colectivos					
12	La empresa tiene que obtener financiamientos para poder cumplir con sus obligaciones remunerativas con sus trabajadores					