



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE DERECHO

**La suspensión perfecta de labores a la luz del caso Cineplanet
durante el Estado de Emergencia Sanitaria en el Perú**

Tesis para optar el Título de
Abogado

Diego Andrés Vargas Ginocchio

Asesora:
Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda

Lima, junio de 2025

Aprobación

La tesis titulada “La suspensión perfecta de labores a la luz del caso Cineplanet durante el Estado de Emergencia Sanitaria en el Perú”, presentada por el bachiller Diego Andrés Vargas Ginocchio en cumplimiento con los requisitos para obtener el Título de Abogado, fue aprobada por la directora de tesis Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda.



Directora de tesis



Declaración Jurada de Originalidad del Trabajo Final

Yo, Diego Andrés Vargas Ginocchio, egresado del **Programa Académico** de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Piura – Campus Lima, identificado con **DNI: 74873241**, declaro que:

Soy autor del trabajo final titulado:

“La suspensión perfecta de labores a la luz del caso Cineplanet durante el Estado de Emergencia Sanitaria en el Perú”

El mismo que presento bajo la modalidad de **Tesis** para optar el Título profesional de Abogado.

El texto de mi trabajo final es original y no vulnera los derechos de terceros o, de ser el caso, derechos de los coautores, incluidos los derechos de propiedad intelectual, datos personales, entre otros. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para lo cual, he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas. Asimismo, el texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico; y que la investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.

En caso de detectarse el incumplimiento de lo declarado asumo frente a terceros, la Universidad de Piura y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

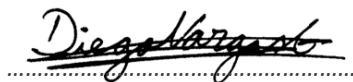
La asesoría del trabajo estuvo a cargo de la siguiente docente de la Universidad de Piura:

- Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda, identificada con DNI: 40219460

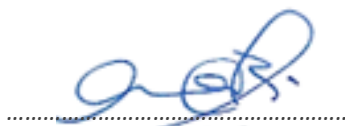
Declaro que:

Luego de haber empleado el software de coincidencia Turnitin, revisado las fuentes de información señaladas por el autor, y en razón de mi experiencia como investigadora, declaro que las ideas expuestas en el trabajo final alcanzan las condiciones de calidad, integridad y originalidad acorde a los objetivos institucionales y estándares en materia de investigación. Finalmente, no asumo responsabilidad por la posible vulneración de derechos de autor en el trabajo final referido, pues tal responsabilidad es exclusiva del autor.

Fecha: 03/06/2025.



Firma del autor¹



Firma de la asesora¹

¹ Firma idéntica al DNI. No se admite digital, salvo certificado.

Dedicatoria

A Romina, mis padres y hermanos, que son mi motivación para salir siempre adelante y alcanzar el cumplimiento de todas mis metas; y a todos aquellos que me apoyaron en mi desarrollo tanto académico como profesional, así como personal, porque sin ellos nada hubiera sido posible.



Agradecimientos

A Dios, a quien encomiendo cada paso de mi vida y a quien agradezco infinitamente por darme la fortaleza para llegar hasta aquí.

A Romina, quien en poco tiempo se ha convertido en mi compañera de vida y mi mayor motivación. Gracias por tu amor incondicional, por tu paciencia y por ser ese pilar que me sostiene en los momentos difíciles. Cada logro es nuestro, y este es solo el inicio de todo lo que construiremos juntos.

A mis padres, Enrique y Beatriz, por ser el ejemplo de lucha, dedicación y amor inquebrantable. Mamá, tu cariño y apoyo han sido mi refugio en todo momento; papá, tu enseñanza y tu fortaleza me han guiado siempre. Gracias por inculcarme los valores que hoy me permiten alcanzar esta meta. Lo logramos, papá y mamá.

A mis hermanos, Biche, Kike y Javier, por estar siempre presentes en mi vida, por ser mis cómplices, mis amigos y mi familia incondicional. Cada uno de ustedes ha sido una fuente de inspiración en este camino, y compartir este logro con ustedes me llena de felicidad.

A mi abuela Olga, por su amor inagotable y por ser testimonio de sabiduría y fortaleza. Aunque la distancia nos separe, siempre estás en mis pensamientos y en mi corazón.

A mis abuelos Luis, Mercedes y Elías, quienes desde el cielo han sido mis guardianes. Espero que este logro los llene de orgullo, tanto como a mí me llena saber que su amor y enseñanzas siguen vivos en mí.

A mis profesores y especialmente a mi asesora de tesis, Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda, por su guía y apoyo en este proceso. A todos aquellos que, de una u otra manera, han sido parte de este camino académico y profesional, mi más sincero agradecimiento.

Este logro es fruto del esfuerzo, pero sobre todo del amor y apoyo de quienes me rodean.

Muchas gracias.

Resumen

Mi trabajo de tesis analiza la suspensión perfecta de labores en el Perú durante la emergencia sanitaria por COVID-19, con especial enfoque en el caso de la empresa Cineplanet. En este trabajo examino el marco normativo laboral preexistente y las modificaciones introducidas por el Decreto de Urgencia N° 038-2020-TR y su reglamento, el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, destacando cómo estas disposiciones establecieron la posibilidad de suspender temporalmente la relación laboral sin pago de remuneraciones cuando no era viable implementar trabajo remoto o licencias con goce de haber. He revisado los derechos laborales y la función del Estado en la protección del empleo, contrastando el principio de estabilidad laboral con la necesidad de medidas excepcionales en contextos de crisis. Además, evalué los criterios aplicados por la Dirección General de Trabajo en la denegación de la solicitud de suspensión presentada por Cineplanet, con énfasis en la interpretación y aplicación retroactiva de normas que restringieron la implementación de la medida. La investigación incluye un análisis de la legislación comparada sobre la suspensión perfecta en otros países y destaca los conflictos jurídicos derivados de la aplicación de nuevas exigencias regulatorias, argumentando que la desaprobación de la solicitud de Cineplanet fue cuestionable en términos de previsibilidad y seguridad jurídica. Finalmente, reflexiono sobre el impacto de estas medidas en los derechos de los trabajadores y los empleadores, proponiendo un equilibrio entre la protección laboral y la sostenibilidad de las empresas en escenarios de emergencia.



Tabla de contenido

Introducción.....	9
Capítulo 1: Regulación laboral durante el COVID-19 en el Perú.....	11
1.1. El derecho al trabajo como un derecho social y económico.....	11
1.1.1. <i>Protección y fomento del empleo</i>	14
1.1.2. <i>El Estado y el trabajo</i>	15
1.1.3. <i>Análisis del rol del Derecho del Trabajo en época o situaciones de crisis</i>	15
1.2. La suspensión temporal perfecta de las labores de acuerdo a la ley de productividad y competitividad laboral.....	18
1.3. La Suspensión Perfecta de Labores de acuerdo al Decreto de Urgencia N° 038-2020-TR.....	22
1.4. Evaluación de las medidas previas reguladas en nuestra normativa, privilegiando el acuerdo con los trabajadores, a fin de que éstos mantengan su vínculo laboral y la percepción de sus remuneraciones.....	34
1.4.1. <i>Otorgamiento del descanso vacacional adquirido y pendiente de goce</i>	36
1.4.2. <i>Reducción de la jornada laboral diaria o semanal con la reducción proporcional de la remuneración</i>	38
1.4.3. <i>Reducción de la remuneración</i>	39
1.4.4. <i>Otras medidas reguladas en el marco legal</i>	41
1.5. La suspensión perfecta de labores durante el COVID 19 – Legislación comparada	42
Capítulo 2: La suspensión perfecta de labores en el caso concreto de la empresa	45
2.1. Evaluación para determinar la imposibilidad de la Empresa para implementar trabajo remoto u otorgar licencia con goce de haber	46
2.2. Evaluación de las medidas previas adoptadas por la Empresa, privilegiando el acuerdo con los trabajadores, a fin de que éstos mantengan su vínculo laboral y la percepción de sus remuneraciones.....	48
2.3. Del caso concreto.....	49
2.3.1. <i>Motivo por el que la empresa adoptó la suspensión perfecta de labores. Por la naturaleza de las actividades. Por el nivel de afectación económica</i>	49
2.3.2. <i>Hechos relevantes del caso</i>	53
2.4. Análisis de la Resolución Directoral General N° 0181-2020-MTPE/2/14	55

2.5.	Análisis de la Resolución Directoral General N° 490-2021-MTPE/2/14	58
2.6.	Lo que se resuelve en la Resolución Directoral General N° 0181-2020-MTPE/2/14 60	
2.7.	Lo que se resuelve en la Resolución Directoral General N° 490-2021-MTPE/2/14 60	
2.8.	¿Es válido que la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aplique retroactivamente lo regulado en el Decreto Supremo N° 011- 2020-TR y que en base a ello se haya desaprobado la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la empresa?	63
	Conclusiones	66
	Lista de abreviaturas	67
	Referencias	68



Introducción

Para poder hablar del controversial caso de Cineplanet (en adelante, “la empresa”) con relación a su solicitud de la aplicación de suspensión perfecta de labores (en adelante, “SPL”) para sus colaboradores, es preciso que en primer lugar abordemos el concepto de dicha medida en términos generales, y es por tal motivo, que a lo largo de este trabajo de investigación lo expondré detalladamente y analizaré qué elementos se presentaron en torno a la solicitud de la empresa, que terminó siendo rechazada en todas sus instancias por la Dirección General de Trabajo (en adelante, “DGT”).

En ese sentido, cabe precisar que, en el Derecho, todos los conflictos suscitados al interior de la sociedad, son tratados con suma especificidad de la materia a la que corresponden, y en cada una de sus instancias, se les trata de dar solución. Ello sólo es posible llevando a cabo procesos, los mismos que deberán ser sólidos, teniendo como finalidad el que culminen con una resolución lo suficientemente argumentada en referencia a lo resuelto en ella.

En nuestro país, el Perú, la figura de la SPL está definida en el artículo 11 del Texto Único Ordenado (en adelante, “TUO”) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, “LPCL”), aprobado por el Decreto Supremo (en adelante, “D.S.”) N° 003-97-TR, que precisa 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”. En otras palabras, eso significa que no se lleva a cabo la prestación de servicios de parte del colaborador ni contraprestación monetaria por parte del empleador, conservándose vigente la relación laboral, la misma que continuará al culminar el plazo de SPL.

Como vemos, esta figura de la SPL mantiene gran relación con la figura de la suspensión colectiva de labores, regulada de manera previa a la aparición del COVID-19 en nuestro país, señalando textualmente lo siguiente en el artículo 15 de la LPCL:

“El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo”.

Esto supone que el empleador se encuentra facultado para que, en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, pueda detener de manera perfecta el vínculo laboral hasta por un máximo de 90 días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, “AAT”), ordenando como único requisito, de ser posible, que se tomen medidas previas menos lesivas para el colaborador, ya sea, por ejemplo, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas. En ese sentido, si dichas medidas previas no son posibles de efectuar, ante la

fuerza de los hechos, se verá legitimada la posibilidad de proceder con la SPL sin medida retributiva alguna para el colaborador.

Y, ahora bien, aproximándonos propiamente al tema de este trabajo, frente a la aparición del COVID-19 en el Perú, todos vivíamos dicha coyuntura, pero de distintas maneras. En el ámbito laboral, algunos nos encontrábamos en la situación de trabajador y otros en la de empleador. En ese contexto, mediante el D.S. N° 044-2020-PCM el Gobierno peruano declaró el Estado de Emergencia Nacional por las difíciles circunstancias que venían afectando la vida de todos cuantos habitamos el país a consecuencia del COVID-19, disponiendo el distanciamiento social obligatorio y cuarentena, a fin de evitar la propagación del virus. Frente a ello, las empresas que pudieron seguir prestando sus servicios, fueron aquellas que se dedicaban al rubro de las denominadas actividades esenciales, motivo por el que muchas empresas no consideradas como tales, dejaron de percibir ingresos.

Frente a ese panorama, mediante el Decreto de Urgencia (en adelante, "D.U.") N° 038-2020-TR y su Reglamento, el D.S. N° 011-2020-TR, se estableció la utilización de la figura de la SPL en el Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria, que tuvo por objeto temporal el cese de la obligación del colaborador de prestar el servicio y, por otra parte, la del empleador de pagar la remuneración correspondiente, sin que ello implicara la extinción del vínculo laboral existente. Para que pudiera aplicarse, el empleador debía encontrarse imposibilitado de aplicar el trabajo remoto o la licencia con goce de haber, ya sea porque la naturaleza de sus actividades no se lo permitían, o bien porque había sufrido una gran afectación económica, motivo por el cual no podía continuar manteniendo sus actividades en general. Además, era preciso indicar que, para llegar a la aplicación de esta extrema medida, el empleador, si contaba con más de cien trabajadores, debía acreditar haber agotado la posibilidad de aplicar previamente todas las medidas alternativas que resultarían indispensables a fin de resguardar el vínculo laboral y el pago de la remuneración correspondiente a cada trabajador.

En ese sentido, por medio de este trabajo de tesis, analizaré la aplicación de la SPL en el marco de la Resolución Directoral General N° 0181-2020-MTPE/2/14, por medio de la cual el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, "MTPE") desaprobó la solicitud de SPL presentada por la empresa para posteriormente, mediante la Resolución Directoral General N° 490-2021-MTPE/2/14, declarar infundado el recurso de reconsideración interpuesto por la empresa y declarar además agotada la vía administrativa en dicho procedimiento, decisiones que sorprenden mucho ya que la empresa no tenía ingresos precisamente porque tuvieron que suspender todas sus actividades comerciales.

Nota sobre el uso de inteligencia artificial:

Durante la elaboración de esta tesis, utilicé la herramienta ChatGPT de OpenAI con el propósito de unificar el formato de citas y referencias bibliográficas según las normas Chicago, décimo séptima edición.

Capítulo 1: Regulación laboral durante el COVID-19 en el Perú

Este trabajo busca que se reconozca el valioso respeto a la dignidad que todo ser humano posee y los derechos fundamentales que existen en las relaciones de trabajo. En ese sentido, estudia los derechos particulares y los del colectivo, tanto en el ámbito público como privado, presentes en las relaciones de trabajo, teniendo como eje la esencial dignidad humana del trabajador.

El trabajo viene a ser todo aquello que pueda ser concebido como una actividad humana, fundamental o necesaria, dirigida a obtener recursos económicos, para la subsistencia de un individuo y de los integrantes de una familia. El trabajo es una expresión de la capacidad que tiene el hombre para crear, en cuya virtud este genera una transformación en las cosas y brinda un valor del bien que antes no tenía, en la materia en la que desarrolla su actividad.

El Estado tiene entre sus funciones, la de resguardar el ámbito laboral, no solo por ser la más importante fuente de ingresos económicos, sino también por la relevancia que tiene dentro de una sociedad, particularmente amparando a la familia como tal y su subsistencia.

1.1. El derecho al trabajo como un derecho social y económico

Para poder analizar el derecho al trabajo como un derecho social y económico, en primer lugar, debemos comprender lo que son los derechos sociales.

En el Perú, los derechos sociales son considerados derechos programáticos, lo que significa que su cumplimiento depende en gran medida de las políticas y programas que implemente el Estado. No se garantizan de manera inmediata, sino que requieren una planificación progresiva en función de los recursos disponibles.

Al respecto, algunas de las características de los derechos sociales como derechos programáticos en el Perú son:

1. Progresividad: No pueden ser garantizados de manera instantánea, sino que requieren una implementación gradual según la capacidad del Estado¹.
2. Dependencia de políticas públicas: Su cumplimiento está sujeto a la elaboración y ejecución de planes gubernamentales².

¹ Congreso de la República del Perú. (1993). Constitución Política del Perú. Diario Oficial El Peruano. Artículo 10: "El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida".

² Pérez Murcia, L. E., Uprimny Yepes, R., & Rodríguez Garavito, C. (2007). *Los derechos sociales en serio: Hacia un diálogo entre derechos y políticas públicas*. Dejusticia e Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico (IDEP).

3. Justiciabilidad limitada: Aunque son derechos reconocidos constitucionalmente, su exigibilidad puede ser más compleja en comparación con los derechos civiles y políticos³.

4. Relación con el principio de sostenibilidad económica: Su cumplimiento está condicionado a los recursos disponibles en el presupuesto del Estado⁴.

Algunos ejemplos de derechos sociales en el Perú son:

- Derecho a la educación (Artículo 17 de la Constitución⁵): El Estado garantiza una educación gratuita y obligatoria en el nivel escolar, pero su calidad y acceso dependen de las políticas educativas.
- Derecho a la salud (Artículo 7 de la Constitución⁶): La prestación de servicios de salud debe ser progresiva y conforme a la disponibilidad presupuestaria.
- Derecho a la vivienda digna (Artículo 9 de la Constitución⁷): Se promueve el acceso a una vivienda adecuada, pero su implementación depende de programas estatales.
- Derecho al trabajo y a la seguridad social (Artículos 22⁸ y 23⁹ de la Constitución): El Estado fomenta empleo digno y protege a los trabajadores, pero la materialización de estos derechos requiere regulación y políticas específicas.

En el Perú los derechos sociales como derechos programáticos son reconocidos en la Constitución, pero su aplicación efectiva está sujeta a la planificación estatal y la disponibilidad de recursos. Sin embargo, el Estado tiene la obligación de avanzar progresivamente en su cumplimiento y garantizar su acceso a toda la población.

En esa misma línea, cabe señalar que los derechos sociales son de carácter universal de modo que conllevan a que se vincule a todas las personas, y tal como lo indican la Dra. Johanna del Pilar Cortés Nieto y otros, sean “ejercidos frente al Estado, que por este motivo suponen la intervención directa de aquel y un deber de realización progresiva”¹⁰.

El Derecho al Trabajo ha pasado por todo un flujo procesal de constitucionalización, de manera tal que los derechos laborales han sido validados como fundamentales en el

³ Hakansson Nieto, C. (2012). *Los derechos sociales en la Constitución peruana: Elementos para una aproximación al reconocimiento y vigencia de los derechos sociales en el marco iberoamericano*. Universidad de Piura.

⁴ Vargas Díaz, W. F. (2015). *La exigibilidad de los derechos sociales: Problemas y perspectivas*. APRODEH.

⁵ Congreso de la República del Perú. (1993). Constitución Política del Perú. Diario Oficial El Peruano. Artículo 17.

⁶ Congreso de la República del Perú. (1993). Constitución Política del Perú. Diario Oficial El Peruano. Artículo 7.

⁷ Congreso de la República del Perú. (1993). Constitución Política del Perú. Diario Oficial El Peruano. Artículo 9.

⁸ Congreso de la República del Perú. (1993). Constitución Política del Perú. Diario Oficial El Peruano. Artículo 22.

⁹ Congreso de la República del Perú. (1993). Constitución Política del Perú. Diario Oficial El Peruano. Artículo 23.

¹⁰ Cortés Nieto, J. P., et al. (s.f.). *Colección Textos de Jurisprudencia*. Universidad del Rosario. Recuperado el 1 de agosto de 2022, de

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12040/Itinerario%20de%20la%20jurisprudencia%20colombiana.pdf.txt;jsessionid=6700988B0C0340444B825981B1174DDD?sequence=6>

Estado Social y Democrático de Derecho. Tal es así que actualmente la Constitución Política de nuestro país, el Perú, señala en su artículo 22, que el trabajo, así como es un derecho, también es un deber. Señala además que es la base del bien social y que es un mecanismo objetivo de la realización de la persona. En esa línea, nuestra Carta Magna reconoce al trabajo con una doble dimensión. Según Bernaldes citado por Cuba, “concretamente, el artículo 22 otorga al trabajador la doble determinación jurídica de deber y derecho, que bien podría parecer contradictorio si no se repara en la doble significación que tiene para la sociedad, el individuo y su entorno familiar”¹¹

El derecho al trabajo se encuentra protegido por el Estado en el artículo 2, inciso 15 de la Constitución Política Peruana que consagra el derecho al trabajo señalando que se tiene que trabajar en libertad, que el trabajo es medio de desarrollo de la persona y que también es el medio principal de la generación de ingresos económicos. El Estado protege el derecho al trabajo pues reconoce su importancia sobre todo porque ayuda a las personas en su subsistencia y la de sus familias y porque el trabajo dignifica al ser humano.

En ese marco del derecho al trabajo, “los sujetos de la relación laboral son materialmente desiguales, porque uno tiene poder económico y el otro no”¹², tal es así que el estricto cumplimiento de la Ley es muy importante a fin de salvaguardar los derechos y obligaciones del empleador y del trabajador. La ley por medio del contrato establecerá lineamientos básicos que han de ser cumplidos en la relación laboral, se fijarán “beneficios mínimos en favor del trabajador, que por autonomía privada pueden incrementarse, pero no reducirse”¹³

El Estado ocupa un rol social sumamente importante en la defensa del derecho al trabajo, ya que será quien asuma en justicia y verdad la defensa del contratante menos favorecido. Ese será “el sentido de la intervención tuitiva del Estado en esta área”¹⁴ del derecho.

Así, en esa misma línea, el ordenamiento laboral busca “regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él, permitiéndola, pero controlándola, y de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación”¹⁵. Ahora bien, dicha función del ordenamiento laboral no es inalterable, pues puede adaptarse a las distintas circunstancias económicas en las que debe aplicarse. En este sentido, su configuración y alcance pueden variar según el nivel de desarrollo económico de un país o las fluctuaciones propias del ciclo económico, ya sea en períodos de expansión y

¹¹ Cuba, L. (2017). *El despido arbitrario: Desarrollo doctrinario y jurisprudencial* (p. 39). El Búho.

¹² Neves Mujica, J. (2003). *Introducción al Derecho Laboral* (p. 10). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

¹³ *Ibid*, P. 11.

¹⁴ *Idem*.

¹⁵ *Idem*.

crecimiento —cuando aumentan las oportunidades de empleo e inversión— o en tiempos de crisis y recesión, en los que suelen surgir medidas de ajuste laboral para responder a la contracción del mercado y la reducción de la actividad productiva.

1.1.1. Protección y fomento del empleo

Según lo señalado en el artículo 1 del Decreto Legislativo (en adelante, “D.L.”) N° 728, la política Nacional de Empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía con los artículos 42, 48 y 130 de la Constitución Política del Estado, un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones¹⁶.

El Estado debe promover el acceso masivo al empleo productivo, buscando mejorar los niveles de empleo apropiados en el país, garantizando la seguridad en el trabajo y los ingresos de los colaboradores salvaguardando las leyes establecidas en la constitución en materia de estabilidad laboral, considerando que en toda prestación de servicios remunerados y subordinados supone, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, contrato que puede extinguirse por diversas causales: la muerte del trabajador o del empleador, si es persona natural; por la renuncia o retiro voluntario del colaborador, por la finalización de la obra o servicio, o por el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos a plazo determinado, entre otras. Además, podría ser suspendido cuando cesa por un tiempo la obligación del colaborador de brindar el servicio y la del empleador de contribuir con la remuneración respectiva, sin que se dé por concluida la relación laboral existente.

Ahora frente a la situación de pandemia, fue necesario resguardar tanto los derechos y obligaciones de los trabajadores como los de los empleadores quienes en gran cantidad se vieron bastante perjudicados por la crisis económica en la que devino nuestro país a consecuencia de las severas restricciones que fueron necesarias para resguardar la salud y la vida de todos los peruanos.

Fue en ese contexto que se empezó a aplicar en gran medida la SPL, manteniendo el vínculo laboral existente entre trabajadores y empleadores. Pero contemplando que muchos empleadores estuvieron imposibilitados de generar ingresos, no tenían la obligación de remunerar a sus trabajadores, mientras estos últimos no tenían así tampoco la obligación de brindar sus servicios en tanto dure la suspensión.

¹⁶ Congreso de la República del Perú. (1991). *Decreto Legislativo N° 728: Ley de productividad y competitividad laboral*. Diario Oficial El Peruano. Artículo 1.

1.1.2. El Estado y el trabajo

El Estado como hemos venido señalando, tiene un rol fundamental respecto al trabajo, pues es el mismo Estado, por encima de la empresa privada, el responsable de generar o facilitar la creación de empleos para sus ciudadanos.

Desde el Estado se debe buscar garantizar a todos los ciudadanos un trabajo digno y productivo, así como resguardar los derechos laborales fundamentales de la población, buscando fortalecer la empleabilidad, el diálogo social y la defensa de los grupos vulnerables, siempre desde una visión enfocada en los ciudadanos.

Es responsabilidad del Estado promover la transición hacia la formalización laboral, proporcionando información, asesoramiento y apoyo técnico que faciliten la creación y el desarrollo de empleo digno, en coherencia con las políticas de desarrollo productivo y sostenible de la economía. Asimismo, debe impulsar el fortalecimiento continuo de las competencias laborales de la población, incrementando su empleabilidad en función de la demanda real del mercado de trabajo y de las perspectivas de desarrollo económico del país, contribuyendo de esta manera a establecer una base sólida para el desarrollo sostenible¹⁷.

1.1.3. Análisis del rol del Derecho del Trabajo en época o situaciones de crisis

En el documento "Derechos Económicos, Sociales y Culturales en las Relaciones Laborales"¹⁸ de la Corte Interamericana de Derechos Humanos se señala que el Derecho del Trabajo siempre ha jugado un papel primordial respecto al ámbito socio económico, muchas veces afectado por situaciones de crisis, en las que el Estado necesariamente ha tenido que intervenir con acciones que podrían limitar o mellar los derechos laborales como por ejemplo tomar acciones extremas para superar tales ocasiones de crisis que perjudiquen incluso a la sociedad en general. En situaciones de estabilidad económica, la intervención del Estado en los convenios colectivos no tendría justificación y podría perjudicar los derechos laborales de quienes han firmado dichos acuerdos. Sin embargo, en momentos de crisis económica severa, como la alta inflación, el desempleo o la recesión, el bienestar de la población se ve amenazado, lo que exige la implementación de medidas urgentes para enfrentar la crisis. En estas circunstancias, el Estado debe considerar cómo los convenios colectivos podrían afectar la economía de la sociedad en su conjunto.

Es importante recordar que el Derecho del Trabajo ha surgido para dar solución a las paupérrimas condiciones laborales que se suscitaban allá por el siglo XIX en Europa. Ante ello, cabe señalar que la Iglesia Católica jugó un papel sumamente importante, pues lideró las

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal (núm. 204)*. Organización Internacional del Trabajo.

¹⁸ Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021). *Opinión Consultiva OC-27/21: Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en las relaciones laborales*. San José, Costa Rica.

diversas manifestaciones de rechazo a la explotación que algunos empleadores ejercían sobre sus subordinados, señalando que dichas condiciones de trabajo afectaban directamente la dignidad humana y ante ello condenaba a quienes abusaban de sus trabajadores¹⁹. En el año 1919 se aprobó la carta constitutiva de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, "OIT") por medio de la cual se declaraba que para alcanzar la paz universal y permanente era necesaria la justicia social.

"En el mercado laboral en las diferentes localidades del mundo, incesantemente se ha venido luchando por lograr conquistas laborales como una manera de protección por el trabajo realizado. El lograr que el Derecho Laboral sea una disciplina autónoma es resultado de luchas de los trabajadores, quienes al trabajar por cuenta ajena muchas veces veían cómo sus derechos eran vulnerados, sea por no existir una normativa clara, por vacíos jurídicos, porque los empleadores contrataban personal sin importar cuántas horas trabajaban, en qué condiciones de higiene y seguridad lo hacían, qué beneficios obtenían al finalizar una relación laboral o qué protección económica los amparaban cuando se jubilaban. Es claro ejemplo de ello el siguiente suceso histórico:

- En las luchas obreras del 03 y 04 de mayo de 1886 en la ciudad de Chicago, donde se produjeron violentos enfrentamientos que causaron muertos y heridos, ya se exigía la reducción de la jornada laboral de ocho horas. Desde la Revolución Industrial, al ser el trabajo una actividad permanente del diario vivir de la sociedad, se hizo necesario contar con una normativa eficiente sobre los derechos y deberes, prohibiciones y beneficios que deben sujetarse tanto los empleados como los empleadores"²⁰.

El Derecho Laboral ante la sociedad debe buscar la estabilidad laboral y proteger al trabajador a conservar su trabajo rechazando que los empleadores por razones injustificadas lo priven de su derecho al trabajo. Es importante subrayar "razones injustificadas" porque habrá circunstancias en las que los empleadores tendrán que dar por terminado el vínculo laboral con sus trabajadores, estando esta medida extrema debidamente justificada.

Así pues, el Derecho del Trabajo desempeña un papel crucial en situaciones de crisis económicas, sociales o sanitarias, ya que protege los derechos fundamentales de los trabajadores mientras equilibra las necesidades del mercado y del Estado. En momentos de estabilidad, las relaciones laborales se rigen principalmente por acuerdos entre empleadores y empleados, con una intervención estatal limitada. Sin embargo, en tiempos de crisis, como recesiones económicas o pandemias, el Estado debe asumir un rol más activo para garantizar la estabilidad del empleo, la seguridad social y el respeto a los derechos laborales. Esto puede

¹⁹ León XIII. (1891). *Rerum Novarum: Sobre la situación de los obreros*. Librería Editora Vaticana.

²⁰ Antezana de Guzmán, P. (2012). *Historia del Derecho Laboral*. Revista de Derecho, (1), 121-137. Recuperado el 02 de mayo de 2022, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2012000100007

implicar la promulgación de normativas extraordinarias, subsidios salariales o flexibilización de ciertos aspectos contractuales para evitar despidos masivos.

Durante períodos de crisis, el Derecho del Trabajo enfrenta el desafío de conciliar la protección de los derechos laborales con la viabilidad económica de las empresas. Es común que los Estados implementen medidas de emergencia, como la suspensión temporal de contratos, reducciones salariales pactadas o ajustes en las jornadas laborales. Sin embargo, estas medidas deben ser proporcionales y de carácter excepcional, asegurando que no vulneren principios fundamentales del derecho laboral, como la irrenunciabilidad de derechos o la dignidad del trabajador. Además, organismos internacionales como la OIT han enfatizado la importancia de que estas medidas sean transitorias y acompañadas de estrategias de recuperación económica sostenible²¹.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales, significa que, el trabajador no puede privarse por voluntad propia de los beneficios reconocidos por el derecho laboral. “La renuncia implica un acto voluntario y de naturaleza dispositiva por parte del trabajador, por lo que no se extiende a disposiciones heterónomas. Por ende, no cabe que pueda oponerse este principio a la sucesión peyorativa de normas legales cuando es el propio legislador el que haya establecido la conveniencia de regular de modo distinto un determinado beneficio, incluso disponiendo su reducción”²².

La inviabilidad de los colaboradores de renunciar a sus derechos laborales no solo es algo que debe preservarse y resguardarse en el tiempo, sino que, además, es algo que debería ser robustecido, pues de otra manera se podría estar afectando la estructura del Derecho del Trabajo y sus instituciones básicas.

Finalmente, cabe indicar que, el rol del Derecho del Trabajo en tiempos de crisis no solo se centra en la protección de los trabajadores, sino también en la reconstrucción del tejido económico y social. Una adecuada regulación laboral durante estas circunstancias permite generar confianza, evitar conflictos colectivos y fomentar una reactivación económica más equitativa. Para ello, es fundamental que las decisiones gubernamentales sean tomadas con base en el diálogo social y en el respeto a los derechos humanos laborales. En conclusión, el Derecho del Trabajo debe actuar como un mecanismo de equilibrio que permita mitigar los impactos negativos de las crisis sin desproteger a los trabajadores ni debilitar las bases del sistema productivo.

²¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas*. Informe de la OIT. Recuperado de, <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-es/index.htm>

²² Ferro Delgado, V. (2022). *El derecho del trabajo en tiempos de crisis*. Revista Ius Et Veritas, 234-248.

1.2. La suspensión temporal perfecta de las labores de acuerdo a la ley de productividad y competitividad laboral

“La suspensión del contrato de trabajo constituye un mecanismo que permite al trabajador conservar su vínculo laboral, aun cuando surjan interrupciones temporales ocasionadas por circunstancias previstas en la ley. Es natural que, en una relación de trabajo, pensada para extenderse en el tiempo, puedan presentarse pausas debido a situaciones como enfermedades, accidentes laborales, licencias por maternidad, huelgas, sanciones disciplinarias, entre otras, todas ellas previsibles dentro de la dinámica de la relación laboral”²³.

Como mencioné previamente, en nuestro ordenamiento jurídico, la SPL no es una figura legal nueva, ya que está regulada en el D.L. N° 728, LPCL siendo sus principales características las siguientes:

- La suspensión puede aplicarse por ley, convenio colectivo, acuerdo individual o costumbre.
- El trabajador deja de prestar los servicios a favor de su empleador de manera temporal.
- Es una suspensión temporal no remunerada (suspensión perfecta).
- Se mantienen los deberes contractuales de buena fe, lealtad y respeto mutuo.

“El artículo 12 de la LPCL regula cuáles son las causas de suspensión del contrato, sin especificar cuáles son con goce o sin goce de remuneración. Tales causas son las siguientes:

- Invalidez temporal.
- Enfermedad y accidente comprobados.
- Maternidad durante el descanso pre y posnatal.
- Descanso vacacional.
- Licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el servicio militar obligatorio.
- Permiso y licencia para el desempeño de cargos sindicales.
- Sanción disciplinaria.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad.
- Inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses.
- Permiso o licencia concedidos por el empleador.

²³ Gómez Valdez, F. (2016). *Contrato de trabajo* (Tomo I, p. 737). Lima: Adrus.

- Caso fortuito o fuerza mayor.
- Otros establecidos por norma expresa.

La suspensión perfecta incluye casos como la suspensión por caso fortuito o fuerza mayor, la licencia sin goce de haber, la suspensión por razones disciplinarias y la suspensión debido al ejercicio del derecho de huelga, entre otros. Por otro lado, la suspensión imperfecta se da en situaciones como la suspensión del contrato de trabajo por vacaciones, la licencia con goce de remuneraciones, la enfermedad del trabajador durante los primeros veinte días y la licencia sindical. No existe una forma de suspensión "imperfecta" en la que el trabajador deba seguir laborando sin recibir su salario, ya que esto sería inconstitucional y constituiría una forma de trabajo forzoso. En efecto, de acuerdo con el artículo 23, cuarto párrafo de la Constitución, "Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento"²⁴. Al respecto, recalco que, se distingue puntualmente entre suspensión perfecta e imperfecta del contrato de trabajo, destacando que la primera implica la interrupción de obligaciones tanto para el trabajador como para el empleador (p. ej., huelga o licencia sin goce de haber), mientras que en la segunda el empleador debe seguir pagando la remuneración pese a la ausencia del trabajador (p. ej., vacaciones o licencias con goce de haber).

Además, este enfoque es congruente con principios laborales y normas internacionales, como el Convenio 29 de la OIT, siendo relevante también subrayar la importancia de proteger la dignidad del trabajador frente a prácticas abusivas.

Respecto a la suspensión del contrato de trabajo, por ejemplo, en situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, de acuerdo con lo estipulado en la LPCL, podrá hacerlo sin necesidad de obtener una autorización previa, por un período máximo de noventa días, siempre que comunique inmediatamente a la AAT. Sin embargo, esta entidad verificará la existencia y validez de la causa alegada dentro de los primeros seis días, y si determina que la suspensión no es aplicable, ordenará la reanudación inmediata de las actividades laborales y el pago de salarios por el tiempo de suspensión transcurrido.

Ante la dura realidad que atravesaba nuestro país, "muchas empresas optaron por iniciar un procedimiento de SPL por caso fortuito y fuerza mayor amparándose en el artículo 15 del D.S. N° 003-97-TR, LPCL, hasta 90 días calendarios. Sobre el particular, es de notar que el artículo 1315 del Código Civil, define como caso fortuito o fuerza mayor aquel hecho que tiene carácter extraordinario, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por determinado tiempo, supuesto que pudo verificarse en la coyuntura de pandemia por la que atravesó nuestro país. Haciendo que en algunos sectores

²⁴ Saco Barrios, R. (2020). *Aplicación y efectos de la suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia* [Entrevista]. Revista Soluciones Laborales, p. 15–16.

la prosecución de labores resulte imposible mientras se mantuvo el COVID-19, cuya propagación indiscutiblemente tuvo un carácter inevitable, imprevisible e irresistible. La pandemia califica como caso fortuito²⁵. Se justifica la calificación de la pandemia del COVID-19 como caso fortuito debido a su naturaleza y efectos disruptivos en sectores productivos, lo que avala la decisión de muchas empresas de recurrir a esta medida para salvaguardar su viabilidad. No obstante, debe garantizarse que este recurso cumpla estrictamente con los requisitos legales y respete los derechos de los trabajadores, evitando abusos bajo pretexto de la crisis sanitaria.

Ahora bien, es claro que frente al hecho de la pandemia por COVID-19, se cumplió con el carácter extraordinario e irresistible, pero con relación a la imprevisibilidad, este elemento puede ser cuestionado. A lo largo de la historia, han existido diversas pandemias que han generado impactos significativos en la salud pública y en la economía mundial, como la gripe española de 1918, la gripe A (H1N1) en 2009 o el brote de SARS en 2002. Además, organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (en adelante, "OMS") habían advertido reiteradamente sobre la posibilidad de que ocurriera una pandemia de características similares, dado el aumento de la movilidad global, el comercio internacional y la urbanización acelerada, factores que favorecen la propagación de enfermedades infecciosas.

Asimismo, muchos gobiernos y especialistas en salud pública contaban con información sobre el riesgo de nuevos brotes de coronavirus, dado que en el pasado se habían identificado patógenos de la misma familia con potencial pandémico, como el SARS-CoV y el MERS-CoV. Desde finales de 2019 y principios de 2020, cuando el COVID-19 comenzó a propagarse rápidamente en China y otros países, diversas instituciones científicas alertaron sobre la gravedad de la situación y la posibilidad de que se convirtiera en una crisis sanitaria global. Sin embargo, pese a estas advertencias, muchas naciones no adoptaron medidas preventivas oportunas, lo que permitió su rápida diseminación y aumentó su impacto a nivel mundial.

Por lo tanto, si bien la magnitud y la rapidez con la que se expandió el COVID-19 pudieron haber sorprendido a algunos sectores, su ocurrencia en sí misma no puede considerarse completamente imprevisible. La comunidad científica y los organismos de salud habían advertido sobre este riesgo y recomendado medidas de preparación que, de haberse implementado de manera adecuada, podrían haber mitigado sus efectos. En consecuencia, desde una perspectiva jurídica, la pandemia no cumpliría plenamente con el requisito de

²⁵ Puntriano Rosas, C. (2020). *Suspensión perfecta de labores en la emergencia: Crónica de la rigidez anunciada*. Revista Soluciones Laborales, p. 26.

imprevisibilidad exigido para ser considerada un caso fortuito o fuerza mayor en diversas situaciones normativas.

En mi opinión, esa fue principalmente la razón por la cual el Estado peruano reguló la SPL mediante el D.U. N° 038-2020-TR, ya que, de haberse pretendido regular bajo el marco del artículo 15 de la LPCL (LPCL), no hubiese sido posible debido a que dicho artículo exige que el hecho invocado como causa de suspensión tenga carácter imprevisible. Ante la imposibilidad de aplicar dicho supuesto normativo, se optó por una regulación excepcional que permitiera a las empresas afrontar la crisis sin incurrir en despidos masivos, aunque con condiciones y garantías específicas para los trabajadores afectados.

Además de la falta del requisito de imprevisibilidad, considero que, hubo otras razones por las cuales el Estado peruano optó por regular la SPL mediante el D.U. N° 038-2020-TR en lugar de aplicar el artículo 15 de la LPCL (LPCL). Estas razones están relacionadas con la necesidad de una respuesta inmediata, la aplicación uniforme de la medida y la inclusión de mecanismos de compensación y protección social para los trabajadores afectados:

1. Necesidad de una respuesta inmediata y excepcional²⁶, debido a que la pandemia por COVID-19 generó una crisis económica y laboral sin precedentes, requiriendo medidas urgentes para evitar despidos masivos y garantizar la continuidad de las empresas. El artículo 15 de la LPCL regula la suspensión de labores por caso fortuito o fuerza mayor, pero su aplicación requiere una evaluación caso por caso ante la AAT, lo que hubiera generado demoras y una posible sobrecarga burocrática. En cambio, el DU 038-2020 permitió una aplicación más rápida y generalizada de la suspensión perfecta, estableciendo un marco normativo específico para la crisis sanitaria.

2. Aplicación uniforme y regulada de la medida²⁷, ya que, si se hubiera utilizado el artículo 15 de la LPCL, cada empresa tendría que justificar individualmente la existencia de caso fortuito o fuerza mayor, lo que habría llevado a interpretaciones dispares y desigualdad en la aplicación de la norma. En cambio, con el DU 038-2020, el Estado estableció criterios claros y procedimientos específicos para la SPL, asegurando un tratamiento homogéneo para todos los sectores económicos afectados por la crisis.

3. Incorporación de medidas de compensación y protección social²⁸, pues a diferencia de la regulación general del artículo 15 de la LPCL, el DU 038-2020 no solo permitió la SPL, sino que también estableció medidas complementarias para mitigar su impacto en los trabajadores. Entre ellas se incluyeron la posibilidad de acceder a la Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, "CTS"), el retiro de fondos de pensiones y la entrega de

²⁶ Puntriano Rosas, C. (2020). *Suspensión perfecta de labores en la emergencia: Crónica de la rigidez anunciada*. Revista Soluciones Laborales, p. 26.

²⁷ Saco Barrios, R. (2020). *Aplicación y efectos de la suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia*. Revista Soluciones Laborales. P. 15-16.

²⁸ Gómez Valdez, F. (2016). *Contrato de trabajo* (Tomo I, p. 737). Lima: Adrus.

subsidios a trabajadores en situación de vulnerabilidad. Esto demuestra que la norma excepcional no solo reguló la suspensión laboral, sino que también incorporó un enfoque de protección social que no habría sido posible bajo el marco del artículo 15 de la LPCL.

En conclusión, con relación a ello, pienso que, el DU 038-2020 fue la herramienta jurídica más adecuada para regular la SPL durante la pandemia, ya que permitió una aplicación inmediata, homogénea y con medidas de apoyo para los trabajadores, evitando una aplicación individualizada y potencialmente desigual como hubiera ocurrido con el artículo 15 de la LPCL.

1.3. La Suspensión Perfecta de Labores de acuerdo al Decreto de Urgencia N° 038-2020-TR

El Dr. César Puntriano Rosas señala que, en respuesta a la presión tanto de las empresas como de la ciudadanía, el 14 de abril de 2020 se publicó en el diario oficial *El Peruano* el D.U. N° 038-2020-TR²⁹. Al respecto, cabe señalar que, de acuerdo al Tribunal Constitucional, “la legitimidad de los decretos de urgencia debe ser determinada sobre la base de la evaluación de criterios endógenos y exógenos, es decir, del análisis de la materia que regula y de la circunstancia externa que justifique su dictado”³⁰. En ese sentido, resulta imprescindible analizar si el Decreto de Urgencia N° 038-2020-TR cumplió efectivamente con tales exigencias constitucionales, particularmente considerando que su objeto principal fue regular la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el marco del Estado de Emergencia Sanitaria. La evaluación endógena implica determinar si la materia abordada — en este caso, la preservación del empleo y la sostenibilidad de las empresas— se encuentra dentro de los límites permitidos para los decretos de urgencia. Por otro lado, la evaluación exógena exige verificar si existía una circunstancia extraordinaria, grave y súbita que justificara la expedición inmediata del decreto, lo cual, en el contexto de la pandemia por la COVID-19, parece configurarse de manera evidente. No obstante, corresponde profundizar si las medidas adoptadas fueron estrictamente necesarias, adecuadas y proporcionales frente a la situación de emergencia, respetando los principios de generalidad, transitoriedad y conexidad exigidos por la jurisprudencia constitucional.

En ese sentido, es preciso señalar que esta norma vio la luz debido a que establecía medidas complementarias para reducir el impacto económico que la pandemia de COVID-19 generó en trabajadores y empleadores, con el objetivo de proteger los puestos de trabajo, lo que la hacía totalmente legítima. Su entrada en vigencia fue el 15 de abril de 2020 y su

²⁹ Puntriano Rosas, C. (2020). *Suspensión perfecta de labores en la emergencia. Crónica de la rigidez anunciada*. Revista Soluciones Laborales

³⁰ Tribunal Constitucional del Perú. (2021). *Sentencia del Expediente N.º 00001-2021-PI/TC* (Fundamento 26). Portal del Tribunal Constitucional. <https://www.tc.gob.pe>

aplicación abarcó a trabajadores y empleadores del sector privado, incluyendo empresas de todos los tamaños (grandes, medianas, pequeñas y microempresas) y de cualquier actividad económica, incluso aquellas con regímenes especiales, como construcción civil, agrario, minero y portuario. Asimismo, la norma también incluyó a las empresas estatales y a sus trabajadores dentro del ámbito del Fonafe.

Ello fue positivo, y el amplio enfoque que tuvo permitió incluir a diversos actores económicos, reconociendo la necesidad de una respuesta uniforme y efectiva para enfrentar la crisis, aunque su implementación debía garantizar un equilibrio entre las medidas de sostenibilidad empresarial y la protección de los derechos laborales, evitando eventuales arbitrariedades.

Por medio del D.U. N° 038-2020-TR se implementaron medidas destinadas a aliviar las consecuencias económicas sufridas por los trabajadores y empleadores a raíz de la pandemia de COVID-19, así como otras acciones relacionadas.

Como ya hemos visto, la SPL conlleva la interrupción temporal de la responsabilidad del empleado de realizar su labor y de la del empleador de proporcionar la correspondiente compensación, sin que esto suponga la terminación de la relación laboral, pudiendo afectar a uno o varios trabajadores.

“En el contexto de la emergencia, hay casos en los que el empleador no pudo implementar el trabajo remoto debido a la naturaleza de sus actividades (el trabajador es mozo, vigilante, etc.); y tampoco podría otorgar la licencia con goce de haber, por su alto nivel de afectación económica, que pondría en riesgo la existencia de la empresa”³¹.

Según lo señalado por las Naciones Unidas y la Cepal, América Latina y el Caribe fueron las regiones más afectadas por la pandemia debido a su alta vulnerabilidad, lo que limitó su crecimiento a solo un 1,3 %. En cuanto a los efectos económicos que provocó la COVID-19, estos implicaron una contracción del PBI de entre un 3% y un 4%, aunque dicha cifra pudo haber sido aún mayor. Entre sus principales consecuencias se encontraron: i) una drástica reducción de la actividad económica; ii) una disminución en las exportaciones; iii) la caída de los precios de los productos primarios; iv) una baja en los precios del petróleo; v) la interrupción de las cadenas globales de valor; vi) una menor demanda de servicios turísticos; y vii) una reducción significativa del empleo³².

³¹ Cavalié, P. (2020). *Suspensión perfecta: DU 038-2020 y sus iniciales dudas interpretativas. Aspectos que urge aclarar*. Portal LP. *Pasión por el Derecho*. Recuperado de <https://lpderecho.pe/suspension-perfecta-du-038-2020-dudas-interpretativas/>

³² Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). *América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: efectos económicos y sociales*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45337/4/S2000264_es.pdf

Quienes se encargaron de resolver si era válida o no la SPL fue la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos laborales del MTPE o de las dependencias que hagan sus veces en las Direcciones Regionales.

La solicitud se presentaba a la AAT a través de la Plataforma del MTPE a través del siguiente enlace: <https://apps.trabajo.gob.pe/suspensionperfecta/autenticacion>, declarando los motivos por los cuales ha procedido a aplicar la SPL, como máximo hasta el día siguiente de adoptada dicha medida.

La solicitud debía ser presentada por los empleadores que se encontraban imposibilitados de aplicar trabajo remoto o la licencia con goce de haber, ya sea por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica en concordancia con el D.S. N° 011-2020-TR.

Y como ya lo hemos visto también, los supuestos o las causales de la aplicación de la SPL fueron:

- Por la naturaleza de la actividad
- Por el nivel de afectación económica

Con la solicitud se debía presentar la comunicación del empleador incluyendo la siguiente información:

- Declaración Jurada según Formato como Anexo 4 del D.U. N° 038-2020-TR.
- Correo electrónico de la empresa y de los trabajadores comprendidos en la medida, para la notificación correspondiente.
- Nómina, domicilio y correo electrónico de los trabajadores comprendidos en la medida.
- Comunicación a los trabajadores sobre la medida adoptada (física o utilizando los medios informáticos).
- Autorización para notificar por correo electrónico (según formato)

“Tal como sucedía antes de su vigencia, la referida solicitud se sujetaba a verificación posterior; sin embargo, los plazos fueron inicialmente variados, pasando de seis (06) días hábiles a treinta (30) como máximo, 3 contabilizados desde el día en que se presentó la solicitud, lo que resultaba razonable por el número mayor de solicitudes que virtualmente se consideraban serían presentadas en contraposición con el número de inspectores que no se vería incrementado. A consecuencia de dicha verificación, la AAT emitiría una resolución [acto administrativo] en un plazo de siete (07) días posteriores a la verificación efectuada, operando el silencio administrativo positivo. En tiempos pasados [año 2012 y algunos posteriores] la DGT era de la consideración que

la naturaleza del plazo establecido para dicha verificación debía entenderse como uno de celeridad y no de prescripción o generadora de silencio administrativo positivo”³³.

Sobre el silencio administrativo positivo, cabe señalar con relación al mismo que, “es entendido que vencido el plazo para resolver, sin que la autoridad haya notificado la decisión de la Administración Pública, el administrado da por aceptado su pedido; es decir la consecuencia jurídica de haber operado el silencio administrativo positivo es que se da por aprobado en forma automática, así lo refiere el art. 36.1 del TUO, de la Ley del Procedimiento Administrativo General³⁴ (en adelante, “LPAG”), al señalar que no es necesario pronunciamiento alguno para que el administrado pueda hacer efectivo su derecho, bajo responsabilidad del funcionario o servidor público; en efecto esta consecuencia jurídica, se da por voluntad de la ley y como garantía de los derechos del administrado”³⁵.

Tal como señala la Dra. Lizzeth Cordova Chinchay, un elemento clave para garantizar la adecuada aplicación de la SPL es la supervisión de las razones presentadas por los empleadores como sustento³⁶. En relación con este tema, el artículo 6° del Convenio 81 de la OIT³⁷ establece que “los establecimientos deberán ser inspeccionados con la frecuencia y el esmero necesarios para asegurar la correcta aplicación de las disposiciones legales pertinentes. Esto resalta la importancia de la inspección laboral como un mecanismo efectivo para proteger los derechos de los trabajadores. En este sentido, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, “SUNAFIL”) tiene el objetivo de aplicar las sanciones previstas por el incumplimiento de las normas socio-laborales dentro de su ámbito de competencia. Por ello, su intervención durante la pandemia resultaría fundamental para garantizar la protección de los derechos laborales.

Si la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos laborales del MTPE o las dependencias que hagan sus veces de Direcciones Regionales rechazan algún pedido de SPL, teniendo en cuenta que, el periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal, la primera consecuencia de la desaprobación de la solicitud

³³ Willman Meléndez Trigos. (2020). *El instituto de la suspensión perfecta de labores en el contexto del COVID-19*. Revista Laborem, N° 22, p. 347. (22), 347.

³⁴ Perú. (2020). *Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N.º 27444*. Diario Oficial El Peruano. Artículo 36.- Aprobación de petición mediante el silencio positivo. 36.1.- En los procedimientos administrativos sujetos a silencio positivo, la petición del administrado se considera aprobada si, vencido el plazo establecido o máximo para pronunciarse, la entidad no hubiera notificado el pronunciamiento correspondiente, no siendo necesario expedirse pronunciamiento o documento alguno para que el administrado pueda hacer efectivo su derecho, bajo responsabilidad del funcionario o servidor público que lo requiera.

³⁵ Pala García, J., & Flores Leiva, V. (2021). *El silencio administrativo positivo y su aplicación en las universidades*. Revista Saber Discursivo, Vol 2, 95. 2(2), 95.

³⁶ Córdova Chinchay, L. (2020). *Medidas laborales en tiempos del COVID-19: análisis de la suspensión perfecta de labores regulada por el D.U. 038-2020*. En Revista Ius Et Veritas, (60), 124-135.

³⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1947). *Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (N.º 81)*. Artículo 6.

de suspensión es que el empleador deberá abonar las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

Con relación a ello, el Dr. Ángel Luis Delgado de la Matta nos explica que, si la medida es declarada improcedente o si las empresas deciden desistir de la suspensión perfecta, se podrán solicitar inspecciones laborales. Esto permitirá que la autoridad de trabajo verifique si las empresas están cumpliendo con el pago de las remuneraciones a los trabajadores durante el período en que fueron suspendidos, garantizando así la protección de aquellos cuya suspensión fue rechazada³⁸.

Ante ello, es posible hacer uso de recursos administrativos, los cuales existen para brindar mecanismos de defensa ante posibles vulneraciones de derechos o afectaciones a los intereses por parte de la administración. Asimismo, estos recursos permiten que la propia administración revise sus actuaciones, corrigiendo posibles desviaciones respecto a la normativa vigente o, incluso, sin que haya existido una ilegalidad, tomando una decisión más adecuada y razonable.

De acuerdo con lo establecido en el numeral 217.1 del artículo 217° del TUO de la Ley N° 27444, LPAG³⁹, aprobado mediante el D.S. N° 004-2019-JUS, el administrado tiene el derecho de impugnar un acto administrativo que considere que vulnera, desconoce o afecta un derecho o interés legítimo. Este derecho se ejerce a través de los recursos administrativos contemplados en el numeral 218.1 del artículo 218° de la mencionada norma, los cuales son: i) Recurso de reconsideración y ii) Recurso de apelación. Además, únicamente cuando una ley o D.L. lo disponga expresamente, se podrá presentar el recurso administrativo de revisión.

Se debía tener en consideración que, durante el período de suspensión, tanto el trabajador como su familia mantendrían la protección del seguro de Essalud, incluso si no se habían realizado las contribuciones mínimas de cinco meses exigidas por la legislación vigente.

En caso de que se aplicara esta medida, el trabajador podía acceder a ciertos beneficios establecidos por el Estado en el D.U. N° 038-2020-TR:

- Se permitía el retiro de fondos de CTS durante la SPL, dado que el D.U. N° 033-2020-TR disponía otras medidas adicionales, como la posibilidad de retirar hasta S/2,400 del monto intangible de este beneficio social.
- Se otorgaba la opción de solicitar un monto equivalente a la remuneración mensual por cada período de 30 días de suspensión. La entidad financiera debía poner a disposición del trabajador dicho monto en su cuenta CTS o permitirle solicitarlo, asegurando

³⁸ Delgado de la Matta, A. L. (2020). *Impacto del COVID-19 en las relaciones laborales en Perú*. Revista Derecho & Sociedad, (55), 53-69.

³⁹ Perú. (2019). *Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General* (D.S. N° 004-2019-JUS). Diario Oficial El Peruano. Artículo 217.- Facultad de contradicción. 217.1.

la transferencia en un plazo máximo de dos días hábiles. En caso de que el saldo en la cuenta CTS no fuese suficiente, también se podía solicitar un adelanto del pago de la compensación correspondiente a mayo de 2020 y la gratificación de julio de 2020, con un plazo máximo de cinco días para su desembolso.

- Se habilitaba la posibilidad de retirar hasta S/2,000 de los fondos de las Administradoras de Fondos de Pensiones (en adelante, “AFP”), conforme al cronograma y procedimiento establecidos.
- Los trabajadores de micro y pequeñas empresas con una remuneración no superior a S/2,400 podían acceder a un subsidio de emergencia proporcionado por el Seguro Social de Salud (en adelante, “ESSALUD”). Este beneficio, denominado Prestación Económica de Protección Social de Emergencia, ascendía a S/760 mensuales y se otorgaba por un máximo de tres meses durante la suspensión. Para solicitarlo, era necesario realizar el trámite a través de la Ventanilla Integrada Virtual del Asegurado de ESSALUD, la cual se habilitaría en fechas posteriores.

Asimismo, aquellos trabajadores que estuvieran próximos a calificar para recibir una pensión de la Oficina de Normalización Previsional (en adelante, “ONP”) y cumplieran con los requisitos establecidos, quedaban exonerados de realizar contribuciones durante un período de hasta tres meses.

Mediante el artículo 3 del D.U. N° 038-2020-TR⁴⁰, que buscó abordar los impactos económicos causados por la pandemia de COVID-19 en trabajadores y empleadores, se establecieron medidas extraordinarias para preservar los empleos durante el Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria. El numeral 3.2⁴¹ de dicho artículo reguló la SPL como una medida excepcional para empleadores que no podían implementar el trabajo remoto o conceder licencia con sueldo debido a la naturaleza de sus actividades o su afectación económica. Estas medidas, incluida la SPL, estuvieron en vigor durante 30 días calendario después de que finalizara la Emergencia Sanitaria.

⁴⁰ Perú. (2020). *Decreto de Urgencia N.º 038-2020-TR: Establecen medidas complementarias para mitigar los efectos económicos en los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras disposiciones*. Diario Oficial El Peruano, 13 de abril de 2020. Artículo 3.- Medidas aplicables a las relaciones laborales en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria.

⁴¹ Perú. (2020). *Decreto de Urgencia N.º 038-2020-TR: Establecen medidas complementarias para mitigar los efectos económicos en los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras disposiciones*. Diario Oficial El Peruano, 13 de abril de 2020. Numeral 3.2.- Excepcionalmente, los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presenta por vía remota una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada según formato que como Anexo forma parte del presente Decreto de Urgencia, el cual se publica en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), en la misma fecha de la publicación de la presente norma en el Diario Oficial El Peruano. Dicha comunicación está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada la comunicación, de los aspectos mencionados en el numeral 3.4.

El D.S. N° 011-2020-TR, que reglamenta el D.U. N° 038-2020-TR, entró en vigor el martes 22 de abril. A través de esta normativa, se establecieron restricciones a varias de las opciones previamente otorgadas a los empleadores por el citado D.U.

Algunas de las principales modificaciones y restricciones impuestas por el DS 011-2020-TR incluyen:

1. Mayor control sobre la SPL⁴²:
 - El D.U. N° 038-2020 permitía que las empresas aplicaran la suspensión perfecta y notificaran a la AAT, sin necesidad de esperar su aprobación inmediata.
 - El D.S. N° 011-2020-TR estableció que la AAT debía evaluar y pronunciarse sobre la justificación de la medida, lo que impidió la aplicación automática de la suspensión perfecta. Si no se demostraba debidamente la afectación económica, la medida podía ser rechazada.
2. Prohibición para empresas con capacidad de pago⁴³:
 - El D.U. N.º 038-2020 estableció que la SPL solo podía ser aplicada por empresas cuya situación económica se viera significativamente afectada por el Estado de Emergencia, y únicamente en tanto resultara estrictamente necesaria y por el tiempo indispensable.
 - Posteriormente, el D.S. N.º 011-2020-TR precisó este criterio, señalando que no procederá la SPL en empresas que mantengan ingresos suficientes o estén en capacidad de continuar pagando remuneraciones, reforzando así el carácter excepcional y subsidiario de esta medida.
3. Restricciones a la aplicación de la suspensión perfecta en sectores esenciales⁴⁴:

⁴² Perú. (2020). *Decreto Supremo N° 011-2020-TR: Decreto Supremo que dicta medidas complementarias para la aplicación de la suspensión perfecta de labores y otras disposiciones*. Diario Oficial El Peruano. Artículo 1.- El presente decreto supremo tiene por objeto establecer disposiciones complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas (en adelante, el Decreto de Urgencia N° 038-2020), con la finalidad de mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores a consecuencia de las medidas adoptadas en el marco de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional por el COVID-19, así como preservar los empleos.

⁴³ Perú. (2020). *Decreto Supremo N° 011-2020-TR: Decreto Supremo que dicta medidas complementarias para la aplicación de la suspensión perfecta de labores y otras disposiciones*. Diario Oficial El Peruano. Artículo 3.- Sobre la implementación del trabajo remoto o la licencia con goce de haber. Numeral 3.2.- Asimismo, se entiende que existe imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por el nivel de afectación económica, cuando los empleadores se encuentran en una situación económica que les impide severa y objetivamente aplicar dichas medidas.

⁴⁴ Perú. (2020). *Decreto Supremo N° 011-2020-TR: Decreto Supremo que dicta medidas complementarias para la aplicación de la suspensión perfecta de labores y otras disposiciones*. Diario Oficial El Peruano. Artículo 3.- Sobre la implementación del trabajo remoto o la licencia con goce de haber. Numeral 3.3.- Cuando la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) no se pronuncie dentro del plazo establecido en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N.º 038-2020, se entiende que la solicitud de suspensión perfecta de labores se considera aprobada tácitamente, sin perjuicio de las facultades de fiscalización y control que le corresponden a la AAT.

- En un inicio, el DU 038-2020 no establecía restricciones claras para empresas de sectores esenciales (como salud, alimentación, servicios financieros, etc.).

- Con el DS 011-2020-TR, se prohibió la aplicación de la suspensión perfecta en empresas de estos sectores, ya que se consideraba que su actividad no se había paralizado por completo y que podían seguir operando.

4. Protección reforzada a grupos vulnerables⁴⁵:

- El DU 038-2020 establecía medidas generales de protección social (como acceso a CTS y AFP), pero no diferenciaba entre trabajadores vulnerables y no vulnerables.

- El DS 011-2020-TR prohibió la aplicación de la suspensión perfecta a trabajadores considerados vulnerables, como aquellos con enfermedades preexistentes o adultos mayores, asegurando que estos siguieran recibiendo su remuneración o alternativas como el trabajo remoto.

5. Revisión de medidas en función de la reactivación económica⁴⁶:

- Mientras que el DU 038-2020 no establecía criterios específicos para revisar la continuidad de la suspensión perfecta, el DS 011-2020-TR obligó a que las empresas revisaran periódicamente su situación económica y notificaran a la AAT sobre la posibilidad de reincorporar trabajadores conforme avanzaba la reactivación económica.

Así tenemos que, el DS 011-2020-TR introdujo una regulación más estricta para evitar abusos en la aplicación de la SPL. Mientras que el DU 038-2020 otorgó mayor flexibilidad a las empresas para implementar la medida, el DS 011-2020-TR impuso límites, asegurando que solo aquellas realmente afectadas pudieran aplicarla y protegiendo a sectores vulnerables, trabajadores esenciales y empleados en empresas con capacidad de pago.

Así vemos que el D.S. N° 011-2020-TR dispuso normas complementarias para la implementación del D.U. N° 038-2020-TR, con el objetivo de atenuar el impacto económico en trabajadores y empleadores generado por las medidas adoptadas durante la Emergencia Sanitaria y el Estado de Emergencia Nacional debido a la COVID-19, además de salvaguardar los puestos de trabajo. En cuanto a la SPL, el artículo 6⁴⁷ de esta normativa especificó los procedimientos para notificar dicha medida a la AAT, utilizando la plataforma virtual del MTPE.

⁴⁵ Perú. (2020). *Decreto Supremo N° 011-2020-TR: Decreto Supremo que dicta medidas complementarias para la aplicación de la suspensión perfecta de labores y otras disposiciones*. Diario Oficial El Peruano. Artículo 3.- Sobre la implementación del trabajo remoto o la licencia con goce de haber. Numeral 3.4.- La Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) podrá verificar la veracidad de la información presentada por el empleador en la comunicación de suspensión perfecta de labores. En caso de detectar irregularidades o inconsistencias, la AAT podrá iniciar procedimientos administrativos correspondientes, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

⁴⁶ Perú. (2020). *Decreto Supremo N° 011-2020-TR: Decreto Supremo que dicta medidas complementarias para la aplicación de la suspensión perfecta de labores y otras disposiciones*. Diario Oficial El Peruano. Artículo 4.

⁴⁷ Perú. (2020). *Decreto Supremo N° 011-2020-TR: Decreto Supremo que dicta medidas complementarias para la aplicación de la suspensión perfecta de labores y otras disposiciones*. Diario Oficial El Peruano. Artículo 6.

La Primera Disposición Complementaria Final del D.S. N° 011-2020-TR estableció que el MTPE emitiría normas adicionales para la implementación de este D.S. Dado que la Emergencia Sanitaria se prorrogó hasta el 2 de septiembre de 2021, la SPL, conforme al numeral 3.2 del artículo 3 del D.U. N° 038-2020-TR, pudo extenderse hasta el 2 de octubre de 2021 como máximo. Por lo tanto, se requería establecer reglas para modificar la duración de esta medida y comunicarla a la AAT y a los trabajadores afectados.

Para César Puntriano una disposición controvertida y contraria a la Constitución es la exigencia de adecuación de las comunicaciones de SPL, establecida en la Disposición Complementaria Única del D.S. en cuestión⁴⁸. Esta normativa obliga a los empleadores a modificar las comunicaciones de suspensión perfecta enviadas bajo el amparo del D.U. N° 038-2020-TR, otorgándoles un plazo máximo de cinco días hábiles para cumplir con ello, plazo que venció el 28 de abril de 2020. Dicha exigencia implica la aplicación retroactiva de las disposiciones del D.S. a comunicaciones realizadas con anterioridad, lo que vulnera el artículo 103 de la Constitución Política del Perú⁴⁹. En definitiva, el D.S. N° 011-2020-TR impone restricciones a las medidas que los empleadores pueden adoptar para proteger los puestos de trabajo y las remuneraciones. En lugar de establecer un criterio rígido para evaluar la afectación económica, se debió regular ciertos lineamientos que permitieran un análisis caso por caso. Asimismo, la exigencia de adecuación no debió imponerse, pues conlleva la aplicación retroactiva de normas, lo que, como se ha señalado, resulta inconstitucional.⁵⁰

Por otro lado, con relación al numeral 3.1 del artículo 3 del D.U. N° 038-2020-TR, es necesario tomar en cuenta varios aspectos clave, tales como: el contexto normativo, los principios laborales aplicables, la protección de los derechos de los trabajadores y la flexibilidad otorgada a los empleadores durante situaciones de crisis.

El fragmento normativo en cuestión busca equilibrar los derechos laborales con la realidad económica de los empleadores, quienes se vieron afectados por la reducción de actividades productivas.

La situación de crisis sanitaria justificó la emisión del D.U., que son normas con rango de ley dictadas por el Poder Ejecutivo en situaciones excepcionales, en este caso, para enfrentar los efectos económicos y laborales de la pandemia.

⁴⁸ Puntriano Rosas, C. (2020). *Suspensión perfecta de labores en la emergencia: Crónica de la rigidez anunciada*. Revista Soluciones Laborales, p.37.

⁴⁹ Perú. (1993). Constitución Política del Perú. Diario Oficial El Peruano. Artículo 103.- Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas. La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo, en ambos supuestos, en materia penal cuando favorece al reo. La ley se deroga sólo por otra ley. También queda sin efecto por sentencia que declara su inconstitucionalidad. La Constitución no ampara el abuso del derecho.

⁵⁰ Puntriano Rosas, C. (2020). *Suspensión perfecta de labores en la emergencia: Crónica de la rigidez anunciada*. Revista Soluciones Laborales, p. 3.

El fragmento normativo se refiere básicamente a dos alternativas iniciales para el empleador frente a la imposibilidad de continuar con las actividades laborales presenciales:

- Trabajo remoto: Se prioriza la continuidad de las labores a través del trabajo a distancia, una medida que protege la salud de los trabajadores y permite el cumplimiento de las obligaciones laborales sin suspender el vínculo.
- Licencia con goce de haber: Si no es posible implementar el trabajo remoto, se prevé la posibilidad de otorgar licencias con goce de haber compensable. En esta modalidad, el empleador sigue pagando el salario, pero el trabajador tiene la obligación de compensar el tiempo no trabajado en el futuro, según lo acuerden ambas partes.

El numeral 3.1 aborda la situación en la que el empleador no pueda aplicar ninguna de las medidas anteriores debido a:

- Naturaleza de las actividades: Hay sectores económicos donde el trabajo remoto es inviable, como en la construcción, minería, manufactura, entre otros.
- Afectación económica: Si la empresa atraviesa por una crisis económica severa, es posible que no pueda asumir el pago de salarios o licencias con goce de haber.

En este escenario, se da paso a otras medidas excepcionales, reconociendo la realidad del empleador, pero buscando siempre mantener el vínculo laboral.

El empleador, ante la imposibilidad de implementar las alternativas anteriormente señaladas, puede adoptar las medidas que resulten necesarias, pero siempre con el objetivo de:

- Mantener la vigencia del vínculo laboral: La norma enfatiza que la preservación del contrato de trabajo es prioritaria. No se busca el despido ni la extinción del contrato, sino la adopción de medidas que permitan la subsistencia de la relación laboral.
- Percepción de remuneraciones: Aunque se reconozca la difícil situación del empleador, se establece el objetivo de mantener en la medida de lo posible la percepción de remuneraciones por parte de los trabajadores, para no dejarlos sin ingresos.
- Privilegiar el acuerdo con los trabajadores: Esta disposición resalta un principio fundamental del derecho laboral: la negociación y el acuerdo entre las partes. Se promueve la búsqueda de soluciones consensuadas, que protejan tanto al empleador como al trabajador. La negociación colectiva o individual se plantea como un mecanismo clave para superar la crisis, respetando los principios de buena fe.

El principio de protección del trabajador está presente en la norma, ya que se busca proteger su fuente de ingresos y su vínculo laboral, aún en circunstancias de grave afectación económica. Al mismo tiempo, se reconoce el principio de razonabilidad y la flexibilidad que otorga el derecho laboral, permitiendo a los empleadores adoptar medidas extraordinarias sin vulnerar completamente los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, es importante que estas medidas respeten los derechos mínimos garantizados por la legislación laboral, como el acceso a beneficios sociales, y sean implementadas de forma proporcional y negociada.

La disposición del numeral 3.1 plantea un marco flexible que reconoce la crisis económica de los empleadores, pero siempre bajo la premisa de proteger el vínculo laboral y la remuneración de los trabajadores. Se prioriza la búsqueda de acuerdos entre empleadores y trabajadores, un enfoque que busca una solución equitativa y consensuada, evitando la ruptura del contrato de trabajo.

En ese sentido, teniendo en cuenta que el Tribunal Constitucional advierte que los decretos de urgencia “deben respetar los principios de excepcionalidad, necesidad, transitoriedad, generalidad y conexidad”⁵¹, considero que el D.U. N° 038-2020-TR ha respetado aquellos principios y consta de total legitimidad. En primer lugar, su excepcionalidad se justifica plenamente, ya que fue emitido en un contexto de crisis sanitaria y económica inédita a raíz de la pandemia del COVID-19, situación que no podía ser afrontada de manera efectiva mediante los procedimientos legislativos ordinarios. En segundo lugar, su necesidad radica en la urgencia de proteger la continuidad de los empleos y la viabilidad económica de las empresas, evitando así un impacto social aún más grave. Asimismo, la transitoriedad se refleja en que sus disposiciones están claramente vinculadas a la duración de la emergencia sanitaria y no tienen vocación de permanencia. En cuanto a la generalidad, el D.U. N° 038-2020-TR establece reglas aplicables a todos los sectores económicos afectados, sin atender casos particulares o privilegios específicos. Finalmente, se cumple también el principio de conexidad, pues todas sus medidas están directamente relacionadas con los efectos económicos de la emergencia sanitaria, mostrando coherencia interna y conexión lógica entre la situación de crisis y las soluciones adoptadas. Por todas estas razones, es válido sostener que dicho decreto no solo es legítimo formalmente, sino también desde una perspectiva material y constitucional.

Por otro lado, en la misma línea que Puntriano⁵², considero que la ejecución del D.S. N° 011-2020-TR es inconstitucional para aquellos empleadores que aplicaron la SPL bajo el amparo del D.U. N° 038-2020-TR, centrándome principalmente en la retroactividad de la norma y su impacto en los principios de seguridad jurídica y legalidad, consagrados en la Constitución Política del Perú.

Así, considero que se han vulnerado los siguientes principios constitucionales:

⁵¹ Tribunal Constitucional del Perú. (2021). *Sentencia del Expediente N.º 00001-2021-PI/TC (Fundamento 27)*. Portal del Tribunal Constitucional. <https://www.tc.gob.pe>

⁵² Puntriano Rosas, C. (2020). *Suspensión perfecta de labores en la emergencia. Crónica de la rigidez anunciada*. Revista Soluciones Laborales, p. 27.

- Principio de irretroactividad de la ley⁵³. El artículo 103 de la Constitución Política del Perú establece que ninguna ley tiene carácter retroactivo, salvo en materia penal cuando favorece al reo. La exigencia de adecuación impuesta por el D.S. 011-2020-TR implica la aplicación retroactiva de una nueva regulación a situaciones jurídicas preexistentes, generando incertidumbre y afectando los derechos de los empleadores que actuaron conforme al D.U. N° 038-2020-TR.

- Principio de seguridad jurídica. La seguridad jurídica es un pilar fundamental del Estado de Derecho y está implícita en diversos preceptos constitucionales. La exigencia de modificar las comunicaciones de SPL afecta la previsibilidad y confianza en la normatividad vigente al momento en que los empleadores tomaron sus decisiones⁵⁴.

- Principio de legalidad y jerarquía normativa. El D.S. 011-2020, al imponer nuevos requisitos no contemplados en el D.U. N° 038-2020-TR, excede su facultad reglamentaria y transgrede el principio de jerarquía normativa⁵⁵. Un D.S. no puede modificar, restringir ni ampliar lo dispuesto en una norma con rango de ley, como lo es un D.U.⁵⁶.

- Impacto de la retroactividad en los derechos de los empleadores. La exigencia de adecuación de las comunicaciones de SPL supuso un plazo perentorio de cinco días hábiles, lo que generó incertidumbre y obligó a los empleadores a modificar decisiones previamente adoptadas bajo un marco normativo distinto. Esta situación vulnera la libertad de empresa⁵⁷ y el derecho a la estabilidad jurídica en la regulación del mercado laboral.

En conclusión, pienso que, el D.S. 011-2020-TR incurre en una aplicación retroactiva de sus disposiciones al exigir la adecuación de las comunicaciones de SPL presentadas bajo el D.U. N° 038-2020-TR. Además contraviene principios constitucionales esenciales como la seguridad jurídica y la jerarquía normativa. En consecuencia, su aplicación podría ser declarada inconstitucional si se somete a control constitucional, ya que afecta derechos fundamentales y excede los límites de la potestad reglamentaria del Ejecutivo.

Finalmente, el 24 de junio de 2020 se publicó el D.S. N° 015-2020-TR, por medio del cual se buscó establecer lineamientos que permitieran la protección de los derechos de los trabajadores sin afectar gravemente la sostenibilidad de las empresas.

Este decreto introdujo disposiciones orientadas a garantizar la estabilidad laboral en un contexto de crisis. Algunas de sus principales medidas incluyeron restricciones a los

⁵³ Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. Diario Oficial El Peruano. Artículo 103.

⁵⁴ Tribunal Constitucional del Perú. (2005). *Fundamentos sobre el principio de seguridad jurídica*. Expediente N° 0025-2005-PI/TC. Diario Oficial El Peruano.

⁵⁵ Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. Diario Oficial El Peruano. Artículo 51.

⁵⁶ Castillo Aldana, V., & Núñez Mera, M. (2022). *La interpretación constitucional de los decretos de urgencia en el contexto de la pandemia por COVID-19*. Universidad Señor de Sipán.

⁵⁷ Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. Diario Oficial El Peruano. Artículo 59.

despidos, promoción del trabajo remoto y facilidades para la modificación temporal de las condiciones de trabajo, siempre dentro del marco legal vigente.

Si bien la norma priorizó la protección de los derechos laborales, también reconoció la necesidad de adaptar ciertas condiciones a las realidades de las empresas. Se establecieron criterios para la reorganización de turnos laborales, la implementación del trabajo remoto y la adecuación de beneficios laborales en función de la situación económica de la empresa.

El D.S. N° 015-2020-TR se sustentó en los principios constitucionales de protección al trabajador, derecho al trabajo y no discriminación. Asimismo, debió ser interpretado conforme a los convenios internacionales ratificados por el Perú, como los Convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo.

Como D.S. esta norma no pudo contradecir disposiciones de rango superior, como leyes o decretos de urgencia. Se expidió en el ejercicio de la potestad reglamentaria del Ejecutivo, buscando desarrollar y precisar normas laborales de mayor jerarquía sin modificar su esencia.

En la práctica, este decreto implicó que tanto empleadores como trabajadores debían ajustar sus dinámicas laborales para cumplir con las disposiciones vigentes. Esto incluyó la implementación de mecanismos de control para el cumplimiento del trabajo remoto y la gestión de beneficios laborales en un marco de crisis.

Las entidades encargadas de velar por el cumplimiento de la norma, como la SUNAFIL, desempeñaron un rol clave en su aplicación. La fiscalización se centró en evitar abusos por parte de los empleadores y garantizar el respeto de los derechos laborales.

1.4. Evaluación de las medidas previas reguladas en nuestra normativa, privilegiando el acuerdo con los trabajadores, a fin de que éstos mantengan su vínculo laboral y la percepción de sus remuneraciones

Para Germán Serkovic González, la normativa establece que la suspensión debe estar precedida, cuando sea posible, por medidas que eviten perjudicar aún más a los trabajadores. Sin embargo, señala que, el D.U. N° 038-2020-TR no menciona explícitamente este requisito, a diferencia del D.S. N° 011-2020-TR, que actúa como su reglamento. En su artículo 3, numeral 3.2, el D.U. indica que los empleadores afectados económicamente pueden optar entre implementar medidas menos gravosas o aplicar la SPL. Dado que "optar" implica elegir entre varias alternativas, el empleador tiene la facultad de decidir, en función de su situación y sujeto a una fiscalización posterior. Aunque no es una decisión sencilla, en algunos casos resulta necesaria. Además, el D.U. N° 038-2020-TR no establece que esta opción deba estar

supeditada a una instancia previa.⁵⁸ Con relación a ello, considero que el D.U. N° 038-2020-TR brinda, por su falta de rigurosidad, mayor facilidades a los empleadores afectados económicamente a optar entre medidas menos gravosas para los trabajadores o la SPL, según el numeral 3.2, pues la norma no establece explícitamente la obligatoriedad de agotar medidas previas antes de implementar la suspensión perfecta, dejando esta decisión a la evaluación del empleador y a una posterior fiscalización.

Aquello contrasta con el enfoque más cauteloso del D.S. N° 011-2020-TR, que sí enfatiza la necesidad de medidas preliminares, lo que podría generar interpretaciones dispares sobre los requisitos de procedencia. Aunque la suspensión perfecta puede ser una medida necesaria en ciertos casos, su implementación debe garantizar que no se vulneren los derechos de los trabajadores, considerando que la ausencia de requisitos claros en el D.U. podría facilitar un uso indiscriminado de esta figura. Sin embargo, considero que ello no justifica que el D.S. N° 011-2020-TR se haya excedido en regular cuestiones que no se consideraron en el D.U. N° 038-2020-TR, teniendo en cuenta que en el artículo 118 de la Constitución Política del Perú, se precisa que, el poder ejecutivo puede ejercer la potestad de reglamentar las leyes, pero sin transgredirlas ni desnaturalizarlas; y, dentro de tal límite, dictar decretos y resoluciones.

En ese sentido, es importante considerar que el artículo 5 del D.S. N° 011-2020-TR establece que, para que proceda la suspensión perfecta de labores, resulta imprescindible haber agotado previamente las opciones descritas en el artículo 4 del mismo dispositivo legal. Entre estas alternativas se incluyen: el uso del descanso vacacional ya generado y aún no disfrutado; la posibilidad, con acuerdo documentado ya sea en formato físico o digital, de adelantar las vacaciones futuras; la reducción de la jornada de trabajo diaria o semanal, también mediante acuerdo formal, acompañada de la correspondiente disminución proporcional del salario; pactar una reducción remunerativa con los trabajadores, igualmente a través de un acuerdo escrito o virtual; y la aplicación de otras medidas previstas en la normativa vigente, siempre que contribuyan a cumplir con los fines del D.U. N° 038-2020⁵⁹. Esta divergencia pone en debate el principio de legalidad, según el cual debe prevalecer la norma de mayor rango, en este caso el D.U. Un reglamento que impone requisitos adicionales no contemplados en la norma que regula desnaturaliza su propósito, dificultando su aplicación y comprometiendo la finalidad de la medida. Por lo tanto, cualquier interpretación jurídica debe

⁵⁸ Serkovic González, G. (2020). *De la licencia con goce de remuneraciones a la suspensión perfecta*. Revista Soluciones Laborales, p. 44.

⁵⁹ Perú. (2020). *Decreto Supremo N° 011-2020-TR: Decreto Supremo que dicta medidas complementarias para la aplicación de la suspensión perfecta de labores y otras disposiciones*. Diario Oficial El Peruano.

ajustarse estrictamente al principio de jerarquía normativa, evitando que disposiciones reglamentarias excedan o contradigan el alcance de la norma superior⁶⁰.

En consecuencia, tras la emisión del D.S. N° 011-2020-TR, se exige que los empleadores busquen implementar acciones alternativas que permitan preservar tanto la relación laboral como el pago de los salarios, dando prioridad al consenso y la comunicación con los trabajadores.

Justamente, con relación al diálogo con los trabajadores, en el D.S. N° 011-2020-TR, reglamento de la SPL, se precisa que, “el empleador debe informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de dichas medidas a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes”⁶¹.

1.4.1. Otorgamiento del descanso vacacional adquirido y pendiente de goce

En Perú, el otorgamiento del descanso vacacional adquirido y pendiente de goce está regulado por la ley laboral y otras normativas laborales vigentes, tales como:

- El D.L. N.º 713 - Ley de Descansos Remunerados
 - Es la norma principal que regula el derecho a vacaciones en el sector privado.
 - Establece que los trabajadores tienen derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.
 - Indica que el empleador es responsable de otorgar las vacaciones dentro del año siguiente a su adquisición.
 - Se permite el fraccionamiento de las vacaciones (hasta 15 días como mínimo en un primer bloque y el resto en períodos no menores de 7 días).
- El D.S. N.º 012-92-TR - Reglamento del D.L. N.º 713
 - Detalla aspectos operativos sobre el goce y acumulación de vacaciones.
 - Indica que el descanso vacacional debe ser programado y comunicado al trabajador.
 - Prohíbe la acumulación de vacaciones de más de dos periodos consecutivos, salvo autorización expresa del empleador.
- D.S. N.º 002-2019-TR – Adelanto de vacaciones
 - Regula el adelanto de días de descanso a cuenta del período vacacional. Estos días adelantados deben ser compensados con las vacaciones que se adquieran al cumplir el récord respectivo o con las vacaciones trucas generadas al momento del cese.

⁶⁰ Serkovic González, G. (2020). *De la licencia con goce de remuneraciones a la suspensión perfecta*. Revista Soluciones Laborales, p. 45.

⁶¹ Beatty Egúsqüiza Palacín, & Illa Pantigoso, M. (2020). *Fiscalización de la suspensión perfecta de labores en tiempos del COVID-19*. Revista Soluciones Laborales, p. 59.

- Normas Específicas para el Sector Público:

- En el sector público, el derecho vacacional está regulado en el D.L. N.º 276 (para el régimen de la carrera administrativa) y el D.L. N.º 1057 (para el régimen CAS), entre otras normativas aplicables.

Para Jorge Toyama, el derecho a las vacaciones es un elemento esencial derivado de los principios del Estado social, cuyo objetivo no solo es asegurar un sistema de contratación laboral en el que el salario represente una contraprestación, sino también garantizar que el trabajador disfrute de un período anual de descanso remunerado⁶². Al respecto, opino que el derecho a las vacaciones no solo responde a una necesidad laboral, sino que también constituye un mecanismo esencial para la protección del bienestar físico y mental del trabajador. Considero que, desde una perspectiva jurídica y social, su reconocimiento dentro del marco del Estado social de derecho refleja la evolución de las relaciones laborales hacia un modelo más equilibrado, en el que la productividad y la dignidad humana coexisten de manera armónica. Además, al garantizar un período de descanso remunerado, se promueve una fuerza laboral más saludable y eficiente, lo que repercute positivamente tanto en el desarrollo personal del trabajador como en la sostenibilidad del sistema económico.

En el plano internacional, existen diversos instrumentos que respaldan el derecho de los trabajadores a gozar de vacaciones pagadas. Uno de los primeros antecedentes es el Convenio N.º 52 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado en 1936 y vigente desde 1939, el cual fue ratificado por el Perú en 1945 mediante la Resolución Legislativa N.º 13284. Este convenio establece que toda persona que haya laborado de manera continua durante un año tiene derecho, como mínimo, a seis días hábiles de vacaciones remuneradas. A este marco se suma la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada en 1948, cuyo artículo 24 reconoce el derecho de toda persona al descanso, al tiempo libre, a una jornada laboral razonable y a vacaciones pagadas de forma periódica. De igual forma, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en vigor desde 1976, dispone en su artículo 7 que los Estados deben garantizar condiciones laborales dignas, incluyendo el derecho al descanso y a vacaciones periódicas remuneradas. Esta disposición es reafirmada por el Protocolo de San Salvador, un instrumento adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En conjunto, estos tratados internacionales reconocen el descanso vacacional remunerado como un derecho fundamental y obligatorio, que no puede ser renunciado por el trabajador y que debe respetar ciertos mínimos, como el señalado por el Convenio N.º 52⁶³.

⁶² Toyama Miyagusuku, J. (2020). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Gaceta Jurídica. P. 468. Lima.

⁶³ Gaitán Godoy, J. C. (2020). *Suspensión del contrato de trabajo y su posterior compensación. A propósito de los casos fortuitos y de fuerza mayor producto del COVID-19*. Soluciones Laborales, p.94.

Según el artículo 25 de nuestra Constitución Política⁶⁴, se reconoce y garantiza el derecho a disfrutar de vacaciones, en los siguientes términos: “Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”. En este sentido, el derecho al descanso anual se reconoce como un derecho con respaldo constitucional y constituye el único beneficio social regulado en nuestra Constitución, lo que resalta su gran relevancia y la necesidad de garantizar su protección. Cabe señalar que la Constitución también prevé que la compensación por vacaciones puede ser acordada a través de un convenio.

Al respecto, es preciso señalar que, de acuerdo con lo regulado en el artículo 10 del D.L. 713⁶⁵, los trabajadores tienen derecho a un período de descanso vacacional remunerado después de completar un año de servicio continuo.

En el caso de que un trabajador no haya utilizado todos los días de vacaciones adquiridos dentro del período correspondiente, generalmente se permite acumular y gozar de esos días pendientes en el siguiente año. El empleador y el empleado deben acordar el momento en que se tomarán las vacaciones acumuladas, considerando las necesidades operativas de la empresa y las preferencias del empleado en la medida de lo posible.

Con relación a ello, en el caso concreto, los comisionados de la DGT a cargo de la verificación realizada dejaron constancia que la Empresa sí adoptó la medida del otorgamiento de descanso vacacional adquirido y pendiente de goce respecto de sus trabajadores, habiendo la Empresa presentado el documento denominado “5996_14” cuyo título es “Informe sobre otorgamiento de vacaciones a trabajadores comprendidos en la SPL”.

1.4.2. Reducción de la jornada laboral diaria o semanal con la reducción proporcional de la remuneración

En el Perú, la reducción de la jornada laboral con disminución proporcional de la remuneración está regulada por varias normas laborales, entre las que destacan las siguientes:

- D.L. N.º 854 – Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo
 - o Artículo 1: Establece la jornada máxima de trabajo en 8 horas diarias o 48 horas semanales. Permite la reducción de la jornada por acuerdo entre empleador y trabajador, con la correspondiente reducción de la remuneración.⁶⁶
- D.S. N.º 007-2002-TR – Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

⁶⁴ Perú. (1993). Constitución Política del Perú. Artículo 25.

⁶⁵ Perú. (1993). Constitución Política del Perú. Diario Oficial El Peruano. Artículo 10.

⁶⁶ Perú. (1996). *Decreto Legislativo N.º 854: Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*. Diario Oficial El Peruano. Artículo 1.

- Regula los aspectos complementarios de la reducción de la jornada laboral y su impacto en la remuneración.
- D.L. N.º 728 – LPCL
- Establece la posibilidad de acuerdos individuales o colectivos para modificar las condiciones de trabajo, incluyendo la jornada laboral.
- Constitución Política del Perú (Artículo 25)
- Reconoce la jornada máxima de trabajo y la posibilidad de establecer condiciones distintas mediante negociación.
- Convenios Colectivos y Contratos de Trabajo.
- En algunos sectores o empresas, la reducción de jornada y su impacto en la remuneración pueden estar regulados en convenios colectivos o cláusulas contractuales específicas.

La reducción de la jornada laboral puede ocurrir en casos en los que exista un acuerdo entre el empleador y el trabajador, o por disposiciones específicas establecidas en convenios colectivos o contratos de trabajo. Esta reducción de la jornada laboral generalmente se lleva a cabo para adaptarse a necesidades personales o familiares del trabajador, como cuidado de hijos, estudios u otras circunstancias justificadas.

Al acordar una reducción de la jornada laboral, la remuneración se ajusta proporcionalmente a la disminución de horas trabajadas. Por ejemplo, si se acuerda una reducción del 50% en la jornada laboral, la remuneración también se reducirá en un 50%.

Es importante destacar que cualquier reducción de la jornada laboral y la remuneración debe realizarse de manera consensuada y en cumplimiento de la legislación laboral. Además, es fundamental que los acuerdos de reducción de jornada sean documentados y estipulados por escrito para evitar conflictos futuros.

1.4.3. Reducción de la remuneración

En el Perú, la reducción de la remuneración de los trabajadores se basa en diversas normas laborales específicas que regulan esta materia. A continuación, se detallan las principales:

- Constitución Política del Perú (Artículo 26 y 24)
- Artículo 26: Establece el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, por lo que cualquier reducción debe ser voluntaria y no impuesta.⁶⁷
- Artículo 24: Protege el derecho a una remuneración justa, evitando reducciones arbitrarias.⁶⁸

⁶⁷ Perú. (1993). Constitución Política del Perú. Diario Oficial El Peruano. Artículo 26.

⁶⁸ Perú. (1993). Constitución Política del Perú. Diario Oficial El Peruano. Artículo 24.

- D.L. N.º 728 – LPCL
 - o Permite la modificación de las condiciones laborales por mutuo acuerdo entre empleador y trabajador.
 - o Establece la posibilidad de celebrar convenios colectivos en los que se puedan pactar condiciones distintas, siempre que no vulneren derechos fundamentales.
- D.S. N.º 003-97-TR – Reglamento de la LPCL
 - o Regula la posibilidad de modificaciones en las condiciones laborales, incluyendo la remuneración, siempre que haya consentimiento del trabajador y no se vulneren derechos adquiridos.
- D.L. N.º 946 – Normas sobre la Reducción de la Remuneración y Jornada Laboral
 - o Regula la reducción de la remuneración en caso de acuerdo mutuo o necesidad empresarial debidamente justificada.
- D.L. N.º 1071 – Ley de Arbitraje
 - o Permite la negociación colectiva y el arbitraje laboral en caso de conflictos relacionados con la reducción de remuneración en el marco de convenios colectivos.

Cualquier reducción salarial debe respetar los principios de voluntariedad, proporcionalidad y no discriminación, así como garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores. Además, debe estar debidamente documentada para evitar conflictos legales.

Ahora bien, la reducción de la remuneración de los trabajadores puede llevarse a cabo en determinadas circunstancias, siempre y cuando se cumplan con los requisitos establecidos por la legislación laboral, tales como:

- Consentimiento mutuo: La reducción de la remuneración generalmente requiere el consentimiento mutuo entre el empleador y el trabajador. Ambas partes deben llegar a un acuerdo sobre la reducción y establecerlo por escrito.
- Situaciones de crisis: En algunos casos excepcionales, como situaciones económicas adversas o dificultades financieras graves en la empresa, podría existir la posibilidad de llegar a acuerdos para reducir la remuneración de los trabajadores. Sin embargo, es importante destacar que estas situaciones deben ser justificadas y estar respaldadas por evidencia sólida.
- Acuerdo colectivo: En principio, la negociación colectiva en el Perú tiene como finalidad la mejora de las condiciones de trabajo, especialmente en materia de remuneraciones, conforme lo establece el artículo 28 de la Constitución Política y el Convenio N.º 98 de la OIT. Sin embargo, en contextos excepcionales como el de la emergencia sanitaria por la COVID-19, se ha admitido que, mediante acuerdo colectivo expreso y con pleno respeto de los principios de legalidad, buena fe y voluntariedad, pueda pactarse la reducción de

remuneraciones, siempre que sea una medida temporal, razonable y proporcional a la situación económica de la empresa. Estas reducciones deben observar el marco legal vigente y no pueden vulnerar derechos fundamentales, como la percepción de la Remuneración Mínima Vital. Al respecto, habría que considerar que la posibilidad de pactar la reducción de la remuneración mediante acuerdos colectivos negociados entre el empleador y los sindicatos está regulada en las siguientes normas:

- D.L. N.º 728 – LPCL
- Artículo 42: Establece que las condiciones de trabajo pueden ser modificadas por acuerdo individual entre el empleador y los trabajadores, incluyendo la remuneración, siempre que no se vulnere el principio de irrenunciabilidad de derechos.⁶⁹
- D.S. N.º 010-2003-TR – Reglamento de la Negociación Colectiva en el Sector Público
- Artículo 6: Señala que los convenios colectivos pueden contener acuerdos sobre condiciones de trabajo, incluyendo aspectos salariales, y que estos acuerdos tienen fuerza vinculante para las partes.⁷⁰

Es fundamental tener en cuenta que cualquier reducción de la remuneración debe realizarse en cumplimiento de la legislación laboral vigente y respetando los derechos de los trabajadores. Además, es importante que los acuerdos de reducción de la remuneración sean documentados por escrito para evitar conflictos futuros.

1.4.4. Otras medidas reguladas en el marco legal

Además, de las ya señaladas, para evitar llegar a la SPL y buscar resguardar el vínculo laboral entre empleadores y trabajadores, se tienen las siguientes opciones:

- Acuerdos de flexibilización: Permitir que empleadores y trabajadores lleguen a acuerdos sobre ajustes temporales en las condiciones laborales.
- Capacitación y reentrenamiento: Fomentar la formación de los trabajadores para adaptarse a nuevas realidades del mercado.

Fomento de la negociación colectiva: Promover espacios de diálogo entre empleadores y sindicatos para encontrar soluciones consensuadas.

⁶⁹ Perú. (1991). *Decreto Legislativo N.º 728: Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Diario Oficial El Peruano. Artículo 42.

⁷⁰ Perú. (2003). *Decreto Supremo N.º 010-2003-TR: Reglamento de la Negociación Colectiva en el Sector Privado*. Diario Oficial El Peruano. Artículo 6.

1.5. La suspensión perfecta de labores durante el COVID 19 – Legislación comparada

Durante la emergencia sanitaria provocada por la COVID-19, varios países adoptaron medidas laborales excepcionales para preservar el empleo y proteger los ingresos de los trabajadores. En el caso de Chile, el Congreso aprobó el 31 de marzo de 2020 el Proyecto de Ley de Protección al Empleo. Esta norma, en concordancia con lo dispuesto en la Ley N.º 19.728, permitió a los trabajadores acceder al seguro de cesantía en situaciones extraordinarias que implicaran la paralización de actividades a nivel total o parcial en el país, o que impidieran completamente la prestación de servicios laborales. Asimismo, la ley estableció que la suspensión temporal de la relación de trabajo podía acordarse de manera mutua entre las partes, y prohibió expresamente a los empleadores contratar personal para reemplazar a quienes se encontraban suspendidos.

En Honduras se adoptó una medida similar mediante el Decreto Legislativo N.º 33-2020, del 3 de abril de 2020, que creó un apoyo económico denominado “aportación solidaria”. Este beneficio tenía como objetivo asegurar, de forma transitoria, la conservación del empleo y de los ingresos laborales durante el periodo de emergencia. Conforme al artículo 100 del Código de Trabajo hondureño, para poder suspender los contratos laborales, los empleadores debían solicitar autorización formal ante las autoridades competentes y acreditar el cumplimiento del pago de dicho beneficio a los trabajadores.

En Guatemala, el Ministerio de Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial N.º 140-2020, fechado el 7 de abril de 2020. Este acuerdo habilitó un procedimiento digital para registrar, controlar y autorizar la suspensión de contratos laborales, el cual fue válido únicamente mientras persistieran los efectos de la crisis sanitaria. Dicha suspensión, que podía aplicarse de forma total o parcial, se encontraba en armonía con lo dispuesto en el artículo 73 del Código de Trabajo guatemalteco.

En el caso de España, la pandemia tuvo un fuerte impacto en sectores como la hostelería, el turismo y el transporte de personas. Frente a este escenario, muchas empresas recurrieron a los expedientes de regulación temporal de empleo (en adelante, ERTE), contemplados en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. Esta figura legal permitía suspender temporalmente los contratos o reducir las jornadas laborales ante dificultades económicas, técnicas u organizativas. La Confederación Sindical de Comisiones Obreras (en adelante, CCOO) confirmó que, en aquel contexto, ya se habían iniciado más de 70 procedimientos de ese tipo.⁷¹

⁷¹ Torres Cadillo, R. I. (2020). *La suspensión perfecta en tiempos de COVID-19: ¿Una alternativa o abuso del empleador?* Revista de Derecho Procesal del Trabajo, Vol. 2, 135-150.

El análisis comparado de las medidas adoptadas en Chile, Honduras, Guatemala y España revela una tendencia común en la legislación laboral en tiempos de crisis: la implementación de mecanismos de suspensión temporal del empleo para mitigar los efectos económicos y sociales derivados de la pandemia de COVID-19. Si bien cada país adaptó las normativas a sus propias estructuras legales y económicas, todos comparten el objetivo de proteger tanto a los trabajadores como a las empresas mediante la regulación de la suspensión de contratos. En este sentido, el acceso a fondos de cesantía (Chile), la exigencia de aportaciones solidarias (Honduras), la digitalización de procedimientos de suspensión (Guatemala) y la activación de expedientes de regulación temporal (España) representan estrategias que, aunque con diferencias en su aplicación, buscan garantizar un equilibrio entre la estabilidad laboral y la viabilidad económica de las empresas.

Desde una perspectiva crítica, es posible advertir que, si bien estas medidas respondieron a una situación de emergencia, presentan desafíos en términos de su impacto a largo plazo en la seguridad laboral. En algunos casos, como en Honduras y Guatemala, la responsabilidad del pago parcial de los salarios recayó en el empleador, lo que podría haber agravado la crisis financiera de las empresas más pequeñas. Asimismo, en España, el uso extendido de los ERTes evidenció la necesidad de una regulación más clara respecto a su duración y condiciones⁷². Un aspecto común en la legislación comparada es la presencia de mecanismos legales preexistentes que permitieron la suspensión laboral, como el Estatuto de los Trabajadores en España⁷³ o los Códigos de Trabajo en Honduras⁷⁴ y Guatemala⁷⁵. Esto sugiere que, aunque la pandemia aceleró la implementación de estas medidas, ya existía una base jurídica para su aplicación, lo que demuestra la previsión de estos sistemas legales frente a posibles crisis económicas.

La legislación comparada en materia laboral durante la pandemia de COVID-19 guarda varias similitudes con el tratamiento adoptado en el Perú, aunque con ciertas particularidades propias de su marco normativo. En Perú, el gobierno implementó el mecanismo de "SPL", regulado mediante el D.U. N.º 038-2020-TR, permitiendo a los empleadores suspender temporalmente los contratos de trabajo sin goce de haber cuando no fuera posible aplicar el teletrabajo ni otras modalidades de trabajo remoto. Este mecanismo se asemeja a los ERTes de España y a la suspensión de contratos en Guatemala, en el sentido de que buscaba evitar

⁷² Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO). (2020). *Informe sobre la gestión de los ERTE durante la crisis del COVID-19*. Recuperado de: <https://www.ccoo.es>

⁷³ Gobierno de España. (2020). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

⁷⁴ Congreso Nacional de Honduras. (2020). *Decreto Legislativo N.º 33-2020*. Diario Oficial La Gaceta. Recuperado de: https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Decreto_33-2020.pdf

⁷⁵ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2020). *Acuerdo Ministerial N.º 140-2020*. Diario de Centro América. Recuperado de: <https://www.diariodecentroamerica.com>

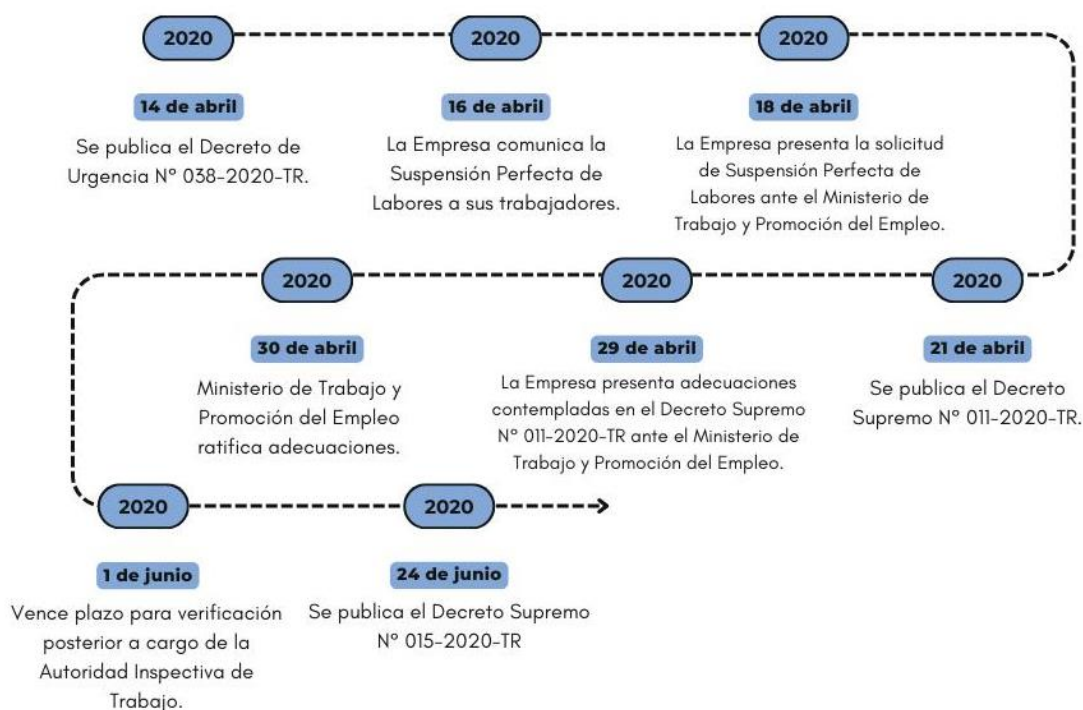
despidos masivos al permitir la interrupción temporal de la relación laboral sin la extinción del contrato.

Asimismo, al igual que en Chile, se establecieron medidas de protección económica para los trabajadores afectados, como el acceso a los fondos del Seguro de Desempleo en la CTS y la habilitación del subsidio "Apoyo Solidario" para trabajadores en situación vulnerable. En este aspecto, el Perú se alinea con Honduras, donde se otorgó la "aportación solidaria", y con Chile, donde se permitió el uso del seguro de cesantía. Sin embargo, una diferencia clave es que en Perú la SPL generó un alto nivel de informalidad y controversia, debido a la falta de mecanismos efectivos de fiscalización y al impacto económico prolongado sobre los trabajadores. Así, aunque el enfoque peruano comparte principios con las normativas de otros países, su aplicación evidenció falencias en la protección integral del trabajador frente a la crisis sanitaria.



Capítulo 2: La suspensión perfecta de labores en el caso concreto de la empresa

Hechos relevantes



La empresa registró correctamente la SPL con el número 004590-2020. Posteriormente, tras realizar adecuaciones a través de la mesa de partes virtual y la plataforma, se le asignó un nuevo número (028672-2020). Sin embargo, en la Resolución Directoral General, se cometió un error al considerar la adecuación como el inicio de la SPL a partir del 30 de abril de 2020, con efecto desde el 4 de mayo de 2020.

El 8 de mayo de 2020, la Empresa comunicó el levantamiento total de la SPL para dos trabajadoras mediante la mesa de partes virtual del Ministerio de Trabajo, debido a que la plataforma aún no permitía hacerlo. El 11 de mayo, recibió la notificación de que la comunicación había sido derivada a la DGT con Hoja de Ruta N° 045595-2020.

Una vez habilitada la opción en la plataforma, el 1 y 12 de junio de 2020, la Empresa realizó el levantamiento parcial de la SPL para tres trabajadores, quienes debían retomar labores presenciales y remotas. Además, el 16 de junio levantó la medida para otro trabajador por razones de salud.

El 18 de junio de 2020, la Empresa solicitó el uso de la palabra para ejercer su derecho probatorio de manera virtual, según la LPAG y su normativa complementaria.

El 25 de mayo de 2020, la Empresa fue notificada a través de la casilla electrónica de SUNAFIL con un requerimiento de información sobre la SPL. La Empresa afirmó que el 1 de mayo ya había registrado la documentación que acreditaba el cumplimiento de los requisitos para la SPL. El 3 de junio de 2020, SUNAFIL comunicó que la información sería remitida al equipo de inspección.

El 4 de junio de 2020, la Empresa recibió un correo del inspector Hipólito Carlos Javier Brañez solicitando información complementaria. La Empresa cumplió con consolidar la información y presentarla dentro del plazo concedido.

La Empresa destacó que cumplió con todos los requerimientos de SUNAFIL y mantuvo una actitud de colaboración durante todo el proceso de verificación.

Según el D.U. N° 038-2020-TR, la Empresa afirmó que implementó medidas para preservar el vínculo laboral y garantizar remuneraciones, incluyendo diálogo con trabajadores, otorgamiento de vacaciones y reducción de jornada en algunos casos. Al respecto la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT) señaló que no hubo medios físicos o virtuales con que se podía haber probado ello.

La Empresa considera que la AAT desaprobó indebidamente la SPL basándose en una interpretación errónea y una aplicación retroactiva de la normativa laboral, lo que la perjudicó.

La SPL fue adoptada conforme al D.U. N° 038-2020-TR, que permitía esta medida para empresas afectadas económicamente. La Empresa cumplió con los requisitos y comunicó la decisión a sus trabajadores.

La AAT fundamentó su decisión en el D.S. 011-2020-TR, emitido después de la SPL, aplicándolo retroactivamente y exigiendo requisitos no vigentes en el momento de su implementación.

La AAT también argumentó que faltó negociación con los trabajadores, pero el D.U. N° 038-2020-TR solo exigía comunicación y justificación, no negociación previa.

La Empresa advierte que la decisión de la AAT afecta la seguridad jurídica y la estabilidad de las empresas, desincentivando la formalidad y la inversión y enfatizando la necesidad de que las decisiones administrativas respeten el principio de irretroactividad de la ley para garantizar un marco jurídico estable y predecible.

2.1. Evaluación para determinar la imposibilidad de la Empresa para implementar trabajo remoto u otorgar licencia con goce de haber

La inaplicabilidad del trabajo remoto debido a la naturaleza de las actividades de la empresa ocurre cuando las características propias de dichas tareas impiden su ejecución a distancia. Esto puede darse, por ejemplo: i) cuando la presencia física del trabajador es

esencial para cumplir con sus responsabilidades; ii) cuando el uso de equipos, instrumentos o maquinaria especializada requiere necesariamente estar en el centro de trabajo; y iii) en aquellos casos donde el servicio encomendado posee condiciones que solo pueden desarrollarse de forma presencial⁷⁶.

En el caso de la Empresa, se configuran tanto el primer como el tercer supuesto de imposibilidad de implementar trabajo remoto. Por un lado, la mayoría de los trabajadores requerían la presencia física para desempeñar funciones esenciales e insustituibles, como la atención al público, la proyección de películas y el mantenimiento de las salas (primer supuesto). Por otro lado, el personal administrativo, si bien no realiza funciones operativas, desempeña labores que están intrínsecamente vinculadas a un negocio cuya existencia depende de la operación presencial (tercer supuesto). En este sentido, se alega que la paralización total de las actividades impedía la aplicación del trabajo remoto en términos prácticos y económicos.

La empresa de cine tiene como actividad central la proyección presencial de películas. Si el cine no opera, muchas de las funciones administrativas relacionadas con la gestión operativa (programación de funciones, atención a clientes, coordinación con proveedores de alimentos y bebidas, supervisión de empleados de sala, etc.) pierden sentido o disminuyen significativamente. Muchos trabajadores administrativos de un cine pueden requerir acceso a software, documentos físicos o sistemas internos que solo están disponibles en la sede del cine, por ejemplo, la gestión de inventarios de productos en el área de concesiones, control de taquilla y supervisión de empleados pueden requerir la presencia en el local o acceso a redes internas que no están habilitadas para trabajo remoto. Algunas labores administrativas requieren interacción directa con personal de operaciones, mantenimiento y seguridad del cine.

Dado que los cines no podían operar presencialmente por las restricciones sanitarias, muchas funciones administrativas perdieron temporalmente su razón de ser.

Sin funciones que coordinar o actividades que supervisar, considero que, para el caso de la Empresa, el trabajo administrativo se tornó innecesario o no realizable de manera remota.

Aunque los trabajadores administrativos no realizan funciones directamente ligadas a la proyección de películas, su labor depende del funcionamiento del cine como un todo y si la actividad principal del negocio quedó suspendida, las tareas administrativas asociadas también se ven afectadas, lo que justificaría la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto en estos casos.

⁷⁶ Perú. (2020). *Decreto Supremo N° 011-2020-TR: Decreto Supremo que dicta medidas complementarias para la aplicación de la suspensión perfecta de labores y otras disposiciones*. Diario Oficial El Peruano.

Lo anteriormente señalado tiene su origen en que con fecha 15 de marzo de 2020, el Poder Ejecutivo promulgó el D.S. N° 044-2020-PCM, dispositivo que declaró el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectaban la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19 dándose así inicio al aislamiento social obligatorio por 15 días calendario inicialmente, medida que se fue prorrogando hasta aquel día en que a través del D.S. N° 010-2022 PCM, publicado en el diario El Peruano, el Gobierno oficializó la suspensión del toque de queda o inmovilización social a nivel nacional, el cual entró en vigencia desde el lunes 31 de enero de 2022, además, se precisó que continuarían las restricciones para salvaguardar la vida de las personas como la prohibición de las reuniones y concentraciones sociales, así como los aforos reducidos, afectando de manera objetiva al sector de los cines, pues conllevó a que continúen cerrados, sin poder generar ingresos que permitan mantener a flote la Empresa. Desde marzo de 2020, los cines tuvieron que cerrar indefinidamente, lo que paralizó completamente sus operaciones y generó pérdidas millonarias en la industria del entretenimiento. Despidieron o suspendieron temporalmente a miles de trabajadores debido a la falta de ingresos. Muchas salas independientes no pudieron sostenerse y cerraron permanentemente. Durante el cierre de los cines, el público migró masivamente a plataformas de streaming, lo que redujo la demanda de experiencias en salas de cine.

A finales de 2020 y durante 2021, los cines reabrieron gradualmente, pero con estrictas medidas de bioseguridad, como reducción de aforo, distanciamiento social, uso obligatorio de mascarillas y la prohibición de venta de alimentos y bebidas, lo que siguió afectando sus ingresos y aunque en 2022 se eliminaron muchas restricciones, la asistencia a los cines no volvió inmediatamente a los niveles pre-pandemia. El público se mostró reacio a regresar en masa, y los estrenos se vieron afectados por retrasos en la producción de películas a nivel global.

2.2. Evaluación de las medidas previas adoptadas por la Empresa, privilegiando el acuerdo con los trabajadores, a fin de que éstos mantengan su vínculo laboral y la percepción de sus remuneraciones

La empresa, en su proceso de aplicación de la SPL, implementó previamente medidas alternativas para mitigar el impacto en sus trabajadores y garantizar la continuidad del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones. Estas medidas incluyeron el otorgamiento de vacaciones, la reducción de la jornada laboral con su correspondiente ajuste salarial y el diálogo directo con los trabajadores para explicar la necesidad de adoptar estas disposiciones.

En primer lugar, el otorgamiento de vacaciones fue una de las estrategias utilizadas por la empresa para evitar la suspensión inmediata de los contratos laborales. Esta medida permitió que los trabajadores continuaran percibiendo ingresos mientras se evaluaba la

evolución de la crisis sanitaria y económica. Sin embargo, dado que el periodo vacacional tiene una duración limitada, esta solución solo pudo aplicarse de manera temporal y no resultó suficiente para afrontar los efectos prolongados de la crisis.

En segundo lugar, la reducción de la jornada laboral y de la remuneración se implementó como una alternativa para equilibrar la necesidad de la empresa de reducir costos operativos con la necesidad de los trabajadores de seguir percibiendo ingresos. Esta estrategia buscó ajustar el tiempo de trabajo a las nuevas condiciones económicas sin recurrir a la suspensión total de los contratos. No obstante, esta medida también tenía un límite en su aplicabilidad, ya que la reducción de ingresos podía afectar la estabilidad financiera de los trabajadores en el mediano plazo.

En tercer lugar, el diálogo con los trabajadores fue una acción clave dentro del proceso de toma de decisiones. La empresa informó y explicó a sus colaboradores la difícil situación económica y la necesidad de adoptar medidas paliativas antes de llegar a la SPL. Esta comunicación tuvo el objetivo de generar entendimiento y consenso sobre la implementación de estas acciones.

No obstante, según afirma la empresa, a pesar de haber realizado estos esfuerzos, el MTPE observó la solicitud de la empresa debido a la falta de documentación probatoria que acreditara formalmente la realización de reuniones y acuerdos con los trabajadores en relación con la SPL. Esta observación se fundamentó en la necesidad de que las empresas no solo lleven a cabo estas acciones, sino que cuenten con pruebas documentales verificables que respalden su cumplimiento con el procedimiento exigido por la normativa vigente, ya que no se encontraron registros públicos que indiquen que la Empresa presentó testimonios de trabajadores, constancias de llamadas, mensajes u otros medios que pudieran haber servido como prueba de dichas negociaciones. Por ello, la falta de registros formales limitó la capacidad de la Empresa para sustentar de manera efectiva su actuación ante la autoridad laboral, lo que influyó en la evaluación final de su solicitud de suspensión.

2.3. Del caso concreto

2.3.1. Motivo por el que la empresa adoptó la suspensión perfecta de labores. Por la naturaleza de las actividades. Por el nivel de afectación económica

La empresa adoptó la SPL por la naturaleza de las actividades que realiza y por el nivel de afectación económica, lo que no le permitía implementar el desarrollo de trabajo remoto o la aplicación de la licencia con goce de haber.

- Por la naturaleza de las actividades:
- La empresa señala que por el rubro que desarrolla no es factible el trabajo remoto puesto que la asistencia de los trabajadores en su centro de labores es indispensable para concretar el servicio que brindan al público. La proyección de películas y la

responsabilidad de las actividades que de ellas se generan son necesariamente presenciales, tales como venta de boletos de acceso a las películas, venta de alimentos y bebidas, limpieza de salas, baños, etc. Con respecto a los trabajadores administrativos, se puede señalar que tienen una relación directa con las actividades en los cines siendo el nexo fundamental para un buen desarrollo de las operaciones.

Sin embargo, en el numeral 4 del informe del resultado de la verificación sobre la SPL vemos que la empresa realiza trabajo remoto de manera parcial, siendo tres los trabajadores, cuyos puestos de trabajo son técnico audiovisual senior, coordinador de logística y auxiliar de cuentas por pagar, los que se encuentran comprendidos en la SPL realizando este trabajo remoto.

- La empresa señala la imposibilidad de aplicar la licencia con goce de haber compensable a los trabajadores que han dejado de laborar justamente por las actividades que desarrollan, precisando lo siguiente:

1. Muchas de sus actividades son efectuadas por trabajadores con contratos a medio tiempo o part time, gran parte de ellos, jóvenes estudiantes, que equilibran sus horarios de estudios con el trabajo.

2. Suponiendo que la empresa prolongue el horario para compensar las horas no laboradas y pagadas en este periodo podría ocasionar riesgo en la salud y seguridad de los trabajadores encargados de estos turnos ya que al final de la jornada se realiza una limpieza más completa de equipos e instalaciones lo que podría ocasionar accidentes por cansancio y otras causas.

3. Gran cantidad de trabajadores de operaciones en los cines tienen contrato part-time, que por restricción legal imposibilita que aquellos puedan realizar jornadas mayores a cuatro horas diarias y a veinticuatro horas semanales.

Al respecto, me permito precisar que la desnaturalización de los contratos de trabajo a tiempo parcial podría configurarse si los trabajadores exceden de manera reiterada los límites de jornada establecidos para este tipo de contratación, lo cual evidenciaría que la relación laboral encubre, en realidad, una jornada a tiempo completo. Si bien el artículo 4 del Decreto Legislativo N.º 728 regula la desnaturalización de los contratos de duración determinada, en el caso de los contratos a tiempo parcial, la jurisprudencia y doctrina laboral han reconocido que el incumplimiento de las condiciones que justifican la parcialidad —como el límite de horas trabajadas— puede implicar la afectación al principio de primacía de la realidad, generando la conversión del vínculo laboral en uno de jornada completa y duración indeterminada.

En esa línea, el Tribunal de Fiscalización Laboral ha señalado que: “la superación de las 24 horas semanales o 4 diarias en la jornada laboral, en forma constante

o reiterada, llevaría a desnaturalizar el contrato a tiempo parcial, al evidenciarse que en los hechos se trata de una jornada completa”⁷⁷.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que: “la existencia de un contrato a tiempo parcial no debe impedir que el juez examine si en los hechos se ha encubierto una jornada completa de trabajo, lo que podría generar la desnaturalización del vínculo contractual”⁷⁸

En el caso de los contratos a tiempo parcial, si el trabajador supera de manera habitual las 4 horas diarias o las 24 horas semanales, podría configurarse una desnaturalización del contrato, convirtiéndolo en uno a tiempo completo, lo cual generaría la obligación de otorgar los beneficios laborales correspondientes a dicha modalidad. No obstante, durante la emergencia sanitaria por la COVID-19, el D.U. N.º 038-2020 y el D.S. N.º 011-2020-TR autorizaron expresamente la compensación de horas no laboradas, por lo que en ese contexto específico, el incremento temporal de la jornada no configuraría por sí mismo una desnaturalización del contrato ni un supuesto de fraude, en la medida que se respeten las condiciones y límites previstos por dichas normas excepcionales.

En esa línea, cabe señalar que la Autoridad Inspectiva de Trabajo (en adelante, “AIT”) verificó que la Empresa sólo aplicó la licencia con goce de haber a cuatro trabajadores.

- Por el nivel de afectación económica:
- La Empresa se vio obligada a optar por la medida de la SPL debido a la difícil situación que se estaba desarrollando en el país por la pandemia, es por ello que la empresa manifiesta que está dentro de los ratios previstos en el sub literal b.1), literal b), sub numeral 3.2.1, numeral 3.2 del artículo 3º del D.S. N.º 011-2020-TR⁷⁹, señalando con ello que no podían desarrollar sus actividades. Además, la Empresa añade que durante marzo de 2020 las ventas cayeron en 65% con relación a marzo de 2019 como consecuencia de la suspensión de las actividades por el aislamiento social obligatorio. A su vez, precisa que la planilla de marzo de 2020 con respecto a marzo de 2019 se incrementó en 8% dando una ratio concluyente entre la variación de planilla y la venta de marzo de 2020 frente a marzo de 2019 de 13.40%, superando al 11% requerido por la norma en cuestión, siendo esto sumamente perjudicial

⁷⁷ Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2022). *Resolución N.º 942-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala*. Tribunal de Fiscalización Laboral, fundamento 6.10.

⁷⁸ Tribunal Constitucional del Perú. (2005). *Sentencia del expediente N.º 03531-2004-AA/TC*.

⁷⁹ Perú. (2020). *Decreto Supremo N.º 011-2020-TR: Decreto Supremo que dicta medidas complementarias para la aplicación de la suspensión perfecta de labores y otras disposiciones*. Diario Oficial El Peruano. Artículo 3, numeral 3.2, sub numeral 3.2.1., literal b), subliteral b.1).- Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes de marzo, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en el mes de marzo 2020 un incremento mayor a cuatro (4) puntos porcentuales para el caso de micro y pequeñas empresas, y a once (11) puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas. Esta definición aplica para la adopción de las medidas previstas en el Decreto de Urgencia N.º 038-2020, que tengan lugar en el mes de abril.

para la Empresa teniendo que asumir mayor cantidad de pagos por planilla contando con menos ingresos que se lo permitan.

En el informe del resultado de la verificación sobre la aplicación de la SPL iniciada desde abril de 2020, consta que la Empresa no se encuentra inscrita en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa (en adelante, "REMYPE"). Asimismo, que la actividad que desarrolla no es de carácter esencial según el listado expuesto en el artículo cuatro del D.S. N° 044-2020-PCM, concluyendo que la Empresa presenta afectación económica al cumplirse los requisitos que exige la norma.

Para que se considere válida la afectación económica de la Empresa en el marco de la SPL, la Empresa cumplió con ciertos requisitos establecidos en la normativa laboral que se encontraba vigente en Perú durante la emergencia sanitaria por la COVID-19. Según el informe mencionado, los criterios que se habrían cumplido son:

1. No estar inscrita en el REMYPE
 - Esto indica que la empresa no es una micro o pequeña empresa registrada en el REMYPE, lo cual podría afectar los beneficios laborales aplicables.
2. No desarrollar una actividad esencial
 - Según el D.S. N° 044-2020-PCM, solo las empresas que realizaban actividades esenciales (como salud, alimentación, seguridad, telecomunicaciones, etc.) podían operar durante el estado de emergencia. En este caso, la Empresa no estaba dentro de esas categorías, lo que afectó su capacidad operativa y económica.
3. Presentar afectación económica
 - Para justificar la SPL, la empresa debía demostrar un impacto negativo significativo en sus ingresos y operaciones debido a la emergencia sanitaria.
 - Esto podía evidenciarse mediante documentos contables y financieros, como la reducción de ingresos, disminución de ventas, imposibilidad de generar ingresos por cierre forzoso, entre otros.

En resumen, la Empresa cumplió con los requisitos establecidos en la norma porque:

- No estaba registrada en el REMYPE.
- No realizaba una actividad esencial.
- Pudo demostrar afectación económica por la pandemia.

Estos elementos permitieron que se valide la aplicación de la SPL en la empresa.

Finalmente cabe señalar que se solicitó a la Empresa que informe y presente documentación que acredite que la medida de SPL responde a una afectación económica y al respecto, la Empresa cumplió con presentar documentos que detallaron su situación económica, incluyendo informes relacionados con sus ratios financieros y otros documentos que sustentaban la justificación de la medida de SPL.

2.3.2. Hechos relevantes del caso

Fue así como al amparo de lo dispuesto por el numeral 3.2. del artículo 3 del D.U. N° 038-2020-TR, la empresa tomó la decisión de iniciar el procedimiento de SPL de 2170, cumpliendo con todas las disposiciones legales que regularon esta medida.

- Con fecha 18 de abril de 2020, la Empresa presentó su solicitud de SPL parcial de carácter supra nacional a través de la plataforma virtual "Registro de SPL" del MTPE.

Esta fue la fecha de inicio del procedimiento administrativo para todos los efectos del cómputo del plazo dentro del cual la autoridad de trabajo debía pronunciarse respecto de su solicitud, conforme al D.U. N° 038-2020-TR y D.S. N° 011-2020-TR.

En esta misma fecha, fueron notificados desde la dirección de correo electrónico notificaciones@trabajo.gob.pe, habiendo asignado el número de Registro: 004590-2020.

- Luego de presentada la solicitud de SPL el 18 de abril de 2020, con fecha 21 de abril de 2020 fue publicado el D.S. N° 011-2020-TR, norma que introdujo algunas obligaciones complementarias a las previstas en el D.U. N° 038-2020-TR dentro de las cuales se incluyó la adecuación de solicitudes ya presentadas antes de la vigencia de dicha norma, situación que resultó ser bastante cuestionable.

Al respecto, por las constantes y sistemáticas fallas del sistema que contenía la Plataforma Virtual del MTPE, la Empresa se vió en la necesidad de presentar mediante mesa de partes virtual, la adecuación en la madrugada del día 29 de abril de 2020, y posteriormente, con la asesoría y apoyo virtual de la Oficina de Tecnologías de la Información del propio MTPE, logró "ratificar" con fecha 30 de abril de 2020 mediante el ingreso en la Plataforma Virtual.

- Los escritos han sido presentados y puestos en conocimiento de la DGT, siendo citados incluso en la Resolución Directoral General materia de impugnación.

Al igual que en la solicitud original presentada el 18 de abril de 2020, con fecha 30 de abril de 2020, fueron notificados desde la dirección de correo electrónico notificaciones@trabajo.gob.pe con el registro de adecuación respectivo, con número de Registro: 028672-2020.

Según los documentos adjuntados en ambas ocasiones, la SPL de la empresa se caracterizaba por lo siguiente:

a) De manera general, la SPL se inició el 17 de abril de 2020. No obstante, la empresa procuró adoptar medidas previas para la mayoría de sus trabajadores incluidos en la SPL. Debido a la concesión de vacaciones adquiridas y pendientes de disfrute de manera individual, las fechas de inicio variaron para algunos empleados, considerando la diferencia en los días de vacaciones adquiridos y no disfrutados hasta dicha fecha.

b) La vigencia de la SPL se solicitó hasta el 09 de julio de 2020, su naturaleza era parcial, ya que no involucraba al 100% de su personal y era de carácter supra nacional, puesto que abarcaba a trabajadores de distintas partes del país donde tienen presencia empresarial.

c) Por la naturaleza de las actividades que realizan los trabajadores así también como por el nivel de afectación económica de la empresa, la SPL se basaba en la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o una licencia con goce de haber compensable.

El registro de la SPL por parte de la Empresa, se llevó a cabo correctamente desde el inicio y se les asignó el número de registro 004590-2020 y luego de la adecuación realizada por ambas vías disponibles, es decir, mesa de partes virtual y plataforma, se les asignó el número de registro 028672-2020, error que se ha arrastrado hasta el momento de la emisión de la Resolución Directoral General materia de impugnación, al tomar en cuenta la adecuación como la solicitud de inicio de la SPL, a partir del día 30 de abril de 2020, y con efectos de inicio desde el 04 de mayo de 2020.

Luego, por no poder presentar a través de la plataforma virtual cualquier tipo de comunicación del levantamiento de la SPL, ya que esta opción no se encontraba disponible, con fecha 08 de mayo de 2020, la Empresa cumplió con comunicar a través de la mesa de partes virtual del MTPE el levantamiento total de la medida de SPL para dos de sus trabajadoras. Por ello, el 11 de mayo de 2020, fueron notificados desde la dirección de correo electrónico notificaciones@trabajo.gob.pe mediante el cual se les informa que el escrito había sido derivado a la DGT con Hoja de Ruta N° 045595-2020.

Posteriormente, al encontrarse ya habilitada la opción de realizar levantamientos de la medida de SPL a través de la plataforma, con fecha 01 y 12 de junio de 2020, la Empresa procedió a realizar el levantamiento parcial de la medida respecto de 2 y 1 trabajadores respectivamente, los cuales por las responsabilidades de sus cargos requerían retomar sus labores de forma presencial y remota. Así también, el 16 de junio de 2020 se procedió con el levantamiento total de 01 trabajador adicional por una condición de salud sobreviniente a la solicitud de la SPL.

Al respecto, la Empresa indica que se debió proveer el escrito ingresado con fecha 18 de junio de 2020, mediante el cual solicitó el uso de la palabra con la finalidad de poder ejercer su derecho probatorio de manera virtual, según lo dispuesto en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por D.S. N° 004-2019-JUS, el mismo que se complementa con los alcances del artículo 177° numeral 3 del mismo cuerpo normativo.

El 25 de mayo de 2020, a través de la plataforma de la casilla electrónica de la SUNAFIL, la Empresa fue notificada con el requerimiento de información, por medio del cual se le requería presentar una serie de documentos para la verificación de hechos correspondientes a la medida de SPL. Con relación a ello, la Empresa, el 01 de mayo de 2020,

sostuvo haber cumplido con registrar a través de la casilla electrónica de la SUNAFIL los documentos que acreditaban que, en efecto, cumplía con todos los requisitos para que la solicitud de SPL sea aprobada. Es así que con fecha 03 de junio de 2020 tuvieron respuesta por parte de la SUNAFIL, en la que se les informa que su comunicación sería puesta en conocimiento del equipo inspectivo asignado para la verificación de la información presentada ante la Autoridad de Trabajo y en la casilla de SUNAFIL.

Posteriormente, el 04 de junio de 2020, la Empresa recibió un correo por parte del Inspector, a través del cual solicitaba “información complementaria” a la ya presentada. La Empresa señala que, con el objeto de colaborar con los inspectores asignados, cumplió con consolidar la información en el archivo modelo remitido, dentro del plazo concedido.

La Empresa concluye que no sólo cumplió con registrar la información que le fue solicitada a través de la casilla electrónica de la SUNAFIL, sino que también a lo largo de todo el procedimiento de verificación, mantuvo una actitud de colaboración con los inspectores.

Además, la Empresa alude a lo dispuesto en el numeral 3.1 del artículo 3° del D.U. N° 038-2020-TR, la Empresa pudo adoptar una serie de medidas, a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones de sus trabajadores. De este modo y pese a la situación en que se encontraban, la Empresa decidió dialogar con sus trabajadores, explicándoles los motivos para la adopción de dichas medidas paliativas, tal como ha sido reconocido por el propio Informe de Resultados de la SUNAFIL, precisamente, dentro de las manifestaciones de los propios trabajadores, acordando el otorgamiento de vacaciones, así como, en algunos casos, la reducción de la jornada y respectiva remuneración.

2.4. Análisis de la Resolución Directoral General N° 0181-2020-MTPE/2/14

El 14 de abril de 2020 se publicó el D.U. N° 038-2020-TR, con el propósito de establecer medidas económicas y financieras excepcionales para reducir el impacto de las restricciones y el aislamiento social en trabajadores y empleadores del sector privado, además de proteger el empleo durante la Emergencia Sanitaria y el Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19. En base a las disposiciones y requisitos del D.U. N° 038-2020-TR, el 16 de abril de 2020 la Empresa decidió comunicar a sus trabajadores, la aplicación de la SPL y el 18 de abril de 2020, la Empresa ingresó una solicitud a través de la mesa de partes virtual del MTPE en la Plataforma Virtual Registro de SPL” mediante la cual comunica a la entidad la SPL de dos mil ciento setenta (2170) trabajadores por los períodos comprendidos entre el 04 de mayo de 2020 al 09 de julio de 2020.

Posteriormente, el 21 de abril de 2020, se publicó el D.S. N° 011-2020-TR en el Diario Oficial El Peruano, que tuvo por objeto establecer disposiciones complementarias para la aplicación del D.U. N° 038-2020-TR lo que generó que el 29 de abril de 2020, la Empresa

tenga que presentar adecuaciones respecto de su solicitud presentada el 18 de abril, adecuaciones que fueron ratificadas por el MTPE el 30 de abril.

Con relación a lo anteriormente señalado, cabe precisar que la DGT del MTPE resuelve de manera única los procedimientos a su cargo, siempre que estos tengan un alcance que abarque más de una región o a nivel nacional. Se considera que un caso tiene alcance supra regional o nacional cuando involucra a trabajadores de una empresa o sector productivo con centros de trabajo en varias regiones o cuando la actividad económica de la empresa o sector tiene un impacto notorio en la economía de más de una región o a nivel nacional.

En este caso particular, al analizar la solicitud de SPL registrada con número 028672-2020, se determina que la medida adoptada por la empresa afecta a trabajadores que laboran en centros de trabajo ubicados en Lima Metropolitana y en las regiones del Callao, Cusco, Piura, Lambayeque, Ucayalí, La Libertad, Arequipa, Tacna, Huánuco, Puno y Cajamarca. Por lo tanto, este caso se considera de alcance supra regional o nacional y, por lo tanto, es competencia de la DGT, de acuerdo con lo establecido en el numeral 6.1 del artículo 6° del D.S. N° 011-2020-TR⁸⁰.

El artículo 3° del D.U. N° 038-2020-TR, en su punto 3.2, establece que la solicitud de SPL presentada por los empleadores estará sujeta a una posterior verificación realizada por la AIT, la cual deberá llevarse a cabo en un plazo que no exceda los treinta (30) días hábiles a partir de la presentación de la comunicación.

Del mismo modo, según el artículo 7° del D.S. N° 011-2020-TR, en su numeral 7.3⁸¹, se menciona que la AIT, en el ejercicio de sus competencias, llevará a cabo la revisión de los hechos relacionados con la SPL. Posteriormente, transmitirá la información mencionada en el numeral 7.2⁸² del mismo artículo 7° de dicho D.S. a la AAT, cumpliendo con un plazo máximo de treinta (30) días hábiles a partir de la comunicación presentada por el empleador, utilizando los canales de comunicación que se establezcan específicamente para este propósito.

“Se puede afirmar que la verificación de hechos de la SPL está diseñada para ser un procedimiento *sui generis* con plazos reducidos y prevalencia de medios digitales con la finalidad de examinar la razonabilidad de la medida tomada por el empleador”⁸³.

⁸⁰ Perú. (2020). *Decreto Supremo N.º 011-2020-TR: Decreto Supremo que dicta medidas complementarias para la aplicación de la suspensión perfecta de labores y otras disposiciones*. Diario Oficial El Peruano. Artículo 6, numeral 6.1.

⁸¹ Perú. (2020). *Decreto Supremo N.º 011-2020-TR: Decreto Supremo que dicta medidas complementarias para la aplicación de la suspensión perfecta de labores y otras disposiciones*. Diario Oficial El Peruano. Artículo 7, numeral 7.3.

⁸² Perú. (2020). *Decreto Supremo N.º 011-2020-TR: Decreto Supremo que dicta medidas complementarias para la aplicación de la suspensión perfecta de labores y otras disposiciones*. Diario Oficial El Peruano. Artículo 7, numeral 7.2.

⁸³ Egúsqüiza Palacín, B., & Illa Pantigoso, M. (2020). *Fiscalización de la suspensión perfecta de labores en tiempos del COVID-19*. Soluciones Laborales, p. 55.

Es importante destacar que, de acuerdo con lo establecido en el quinto párrafo del artículo 1 de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada mediante la Ley N° 28806, los hechos verificados por los funcionarios de inspección del trabajo, siempre que se cumplan con los requisitos establecidos, gozan de credibilidad. Además, según el último párrafo del artículo 16 de la misma ley, se otorga el mismo valor y fuerza probatoria (la presunción de certeza) a los hechos confirmados por la Inspección del Trabajo, ya sea que se encuentren en los informes o en la documentación que respalde las acciones de inspección adoptadas.

No obstante, si la naturaleza de las actividades realizadas por el empleador o la afectación económica lo impiden, de manera que no sea viable llevar a cabo el trabajo a distancia ni conceder licencia con salario, a partir de la entrada en vigor del D.U. N° 038-2020-TR, es decir, desde el 15 de abril de 2020, el empleador tiene la opción de tomar otras medidas necesarias para mantener el contrato de trabajo y asegurar el pago de salarios, y en circunstancias excepcionales, puede decidir aplicar la suspensión total de las labores.

En el caso en concreto, la Empresa argumenta que, debido a la naturaleza de sus actividades, no es posible implementar el trabajo remoto para la mayoría de sus trabajadores, ya que las funciones relacionadas con la proyección de películas, ventas presenciales y limpieza requieren presencia física. Además, la Empresa otorgó licencias con goce de haber a cuatro trabajadores y trabajo remoto a tres, demostrando un esfuerzo por aplicar medidas alternativas.

La empresa señaló que tuvo una caída significativa del 65% en sus ventas respecto del mes de marzo de 2019 producto de la suspensión de actividades originada por la cuarentena sanitaria decretada por el gobierno y que en la planilla de marzo de 2020, respecto de marzo de 2019 había tenido un incremento de 8%, por lo que la ratio resultante de la variación de planilla en relación con la venta de marzo 2020 vs marzo 2019 fue de 13.40, siendo superior al 11% y por endecumpliendo con los ratios establecidos para justificar la afectación económica. Eso a mi parecer, demuestra objetivamente que la Empresa se encontró en una situación económica que justifica la SPL.

No obstante, si bien la Empresa cumplió con demostrar objetivamente su afectación económica conforme a los criterios establecidos inicialmente en el D.U. N.° 038-2020, posteriormente se le exigieron requisitos adicionales derivados del D.S. N.° 011-2020-TR, los cuales no formaban parte del marco legal vigente al momento en que adoptó la medida de suspensión perfecta de labores. Esta situación genera un conflicto respecto a la aplicación temporal de las normas y el respeto a los principios constitucionales que rigen el ordenamiento jurídico.

Como ya lo he señalado anteriormente, considero que el D.S. N° 011-2020-TR, podría considerarse inconstitucional por su aplicabilidad retroactiva. La Constitución Política del Perú,

en su artículo 103, establece que las leyes no tienen efecto retroactivo, salvo en materia penal cuando favorecen al reo.

La aplicación retroactiva de normas adicionales impuestas por el D.S. N° 011-2020-TR afecta el principio de seguridad jurídica, ya que las empresas no pueden prever ni adaptarse a requisitos que no existían al momento de tomar decisiones basadas en el D.U. N° 038-2020-TR. Esto genera incertidumbre y afecta la planificación empresarial.

En ese sentido, pienso que la Empresa, podría argumentar que no se le brindó una oportunidad adecuada para defenderse y adaptarse a los nuevos requisitos impuestos retroactivamente. La falta de información y negociación con los trabajadores, señalada en la resolución, podría ser consecuencia de la imposición repentina de nuevas obligaciones, lo que afecta el derecho a la defensa y el debido proceso.

Con relación a ello, considero que la resolución del MTPE no toma en cuenta adecuadamente los esfuerzos de la empresa por implementar medidas alternativas y la afectación económica severa que justifica la SPL.

Lo que la Empresa podría hacer al respecto, además de haber interpuesto un recurso de reconsideración, es presentar una acción de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional, cuestionando la retroactividad del D.S. N° 011-2020-TR.

Considero que la Empresa tiene argumentos sólidos para cuestionar la constitucionalidad de las normas aplicadas y la falta de consideración de los esfuerzos realizados por la Empresa.

2.5. Análisis de la Resolución Directoral General N° 490-2021-MTPE/2/14

Como ya hemos visto, la Resolución Directoral General N.º 490-2021-MTPE/2/14 no fue el primer pronunciamiento de la autoridad administrativa de trabajo sobre la solicitud de SPL presentada por la Empresa. Por el contrario, esta resolución constituye el segundo pronunciamiento sustantivo dentro del mismo procedimiento administrativo. La primera resolución fue la analizada previamente, es decir, la Resolución Directoral General N.º 0181-2020-MTPE/2/14, emitida en el año 2020, en la cual, como ya se ha precisado, la DGT del MTPE evaluó la solicitud de SPL presentada por la empresa en el contexto de la emergencia sanitaria por la COVID-19 y mediante dicha resolución inicial, se declaró la improcedencia de la medida respecto de un conjunto de trabajadores, al considerar, la DGT, que no se cumplían los requisitos establecidos por el D.S. No. 011-2020-TR.

En ese sentido, la Empresa presentó un recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral General N° 181-2020-MTPE/2/14, que desaprobó su solicitud de SPL para 2170 trabajadores y considerando que el D.U. N° 038-2020-TR y su reglamento, el D.S. N° 011-2020-TR, establecen que los empleadores pueden adoptar medidas alternativas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el

acuerdo con los trabajadores, es que la Empresa argumenta que estas medidas son facultativas y no obligatorias.

En la resolución se delinearán las posibles sanciones que enfrentaría la Empresa en caso no cumpla con las disposiciones establecidas. Esto incluye multas económicas y, en casos extremos, restricciones operativas.

La Empresa sostiene que, aunque adoptó medidas como el otorgamiento de vacaciones, no estaba obligada a negociar individualmente con cada trabajador, ya que la normativa no lo exige explícitamente como un requisito indispensable para la aprobación de la SPL.

La Empresa, además argumenta que la solicitud de SPL fue presentada el 18 de abril de 2020 y que, según el D.U. N° 038-2020-TR, la autoridad de trabajo tenía un plazo perentorio para pronunciarse sobre ella. Al no haberse emitido la resolución dentro del plazo establecido, operó el silencio administrativo positivo.

Con relación a ello, la Empresa señala que la Resolución Directoral General debió haberse emitido a más tardar el 10 de junio de 2020, y al no ocurrir esto, la solicitud de SPL se consideró aprobada automáticamente.

Pese a ello, la Empresa presentó la adecuación de su solicitud de SPL el 30 de abril de 2020, debido a problemas técnicos en la Plataforma Virtual del MTPE. La DGT aceptó esta adecuación, pero consideró que la solicitud inicial no cumplía con los requisitos establecidos en el D.S. N° 011-2020-TR, lo que a mi parecer es incorrecto, pues la adecuación fue presentada dentro del plazo establecido y la DGT no debió considerar la solicitud inicial como inválida.

Además, considero que se debió haber tomado en cuenta los siguientes puntos:

- Principio de presunción de veracidad, considerando que, la Empresa presentó toda la documentación requerida y la SUNAFIL no cuestionó la veracidad de los documentos.

Por lo tanto, la DGT debió presumir la veracidad de la información proporcionada, dando como resultado que en la Resolución Directoral General impugnada no se analizara adecuadamente la documentación presentada, lo que constituyó una vulneración del principio de presunción de veracidad y del debido procedimiento.

- Impacto económico y medidas paliativas, ya que, debido a la grave afectación económica causada por la pandemia de COVID-19, la Empresa adoptó medidas paliativas como el otorgamiento de vacaciones para minimizar el impacto en sus trabajadores y aunque no estaba obligada a negociar individualmente con cada trabajador, sí informó a los trabajadores sobre las medidas adoptadas y procuró mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones.

En conclusión, considero que, la Empresa tenía razón al argumentar que las medidas alternativas eran facultativas y no obligatorias, que operó el silencio administrativo positivo al

no emitirse la resolución dentro del plazo establecido, y que la DGT no analizó adecuadamente la documentación presentada, vulnerando el principio de presunción de veracidad y el debido procedimiento. Por lo tanto, la solicitud de SPL debió ser aprobada.

2.6. Lo que se resuelve en la Resolución Directoral General N° 0181-2020-MTPE/2/14

El MTPE resolvió desaprobado la solicitud de SPL presentada por la empresa y en razón de ello deberá cumplir con el pago de los sueldos no abonados a sus 2170 trabajadores por diversos periodos comprendidos entre el 17 de abril de 2020 al 9 de julio de 2020.

Ello, según el MTPE, supuestamente al no haber evidencia de que se entablaran negociaciones con los trabajadores siendo una exigencia para acogerse a la suspensión perfecta que la empresa gestione negociaciones con los empleados en busca de un acuerdo y dejar constancia de ello.

Además, según el MTPE, la empresa no habría informado al sindicato o representantes de los trabajadores los motivos para asumir esta medida.

2.7. Lo que se resuelve en la Resolución Directoral General N° 490-2021-MTPE/2/14

La Resolución Directoral General N° 490-2021-MTPE/2/14 con fecha 21 de abril de 2021, da cuenta del escrito presentado por la Empresa mediante el cual interpone recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral General N° 181-2020-MTPE/2/14 que resolvió desaprobado su solicitud de SPL respecto de 2170 trabajadores por diversos periodos comprendidos del 17 de abril de 2020 al 9 de julio de 2020 y dispuso que la empresa efectúe el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido en relación con dichos trabajadores.

Con relación a la resolución en cuestión, “cabe primero señalar que los recursos administrativos deben su existencia al lógico ofrecimiento (a los administrados) de posibilidades defensivas ante eventuales violaciones de sus derechos o atentados a sus intereses por parte de la Administración. La administración tiene también ocasión así de revisar sus conductas, rectificando las desviaciones en que pueda haber incurrido frente a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico o simplemente, sin que haya producido ilegalidad, adoptando una nueva decisión más razonable”.⁸⁴

En este contexto, el administrado cuenta con la facultad de impugnar un acto administrativo que considere que afecta, vulnera o desconoce un derecho o interés legítimo. Esta posibilidad se concreta mediante los medios impugnatorios contemplados en el numeral 218.1 del artículo 218 de la LPAG, específicamente: i) el recurso de reconsideración y ii) el

⁸⁴ Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *Resolución Directoral General N° 041-2019-MTPE/2/14*. Diario Oficial El Peruano.

recurso de apelación. Solo cuando una ley o decreto legislativo lo indique de manera expresa, será procedente también la presentación del recurso de revisión⁸⁵.

Ahora bien, la presente resolución tiene cabida debido a que mediante Resolución Directoral General N° 181-2020-MTPE/2/14, esta Dirección General resolvió desaprobado la solicitud de SPL presentada por la Empresa respecto de dos mil ciento setenta (2170) trabajadores, por diversos periodos comprendidos entre el 17 de abril al 09 de julio de 2020 y, del 18 de junio de 2020 al 22 de junio de 2020 y del 16 de mayo de 2020 al 22 de junio de 2020 y, en consecuencia, dispone que la Empresa efectúe el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido en relación con dichos trabajadores. Los fundamentos expuestos en la citada Resolución Directoral General para desaprobado la medida de suspensión perfecta, fueron los siguientes:

- Medidas previas adoptadas por la Empresa, privilegiando el acuerdo con los trabajadores, a fin de que éstos mantengan su vínculo laboral y la percepción de sus remuneraciones:

- En el numeral 11 en el informe de verificación sobre la SPL, la AIT señaló que tuvo a la vista la siguiente documentación del inspeccionado:

- a) La constancia de que el empleador ha remitido, por medios físicos o virtuales, información y/o sustento a los trabajadores afectados, explicando que, debido a la naturaleza de la actividad que realiza o al nivel de afectación económica, no es posible implementar el trabajo remoto ni otorgar licencia con goce de haber, según cartas dirigidas a los trabajadores, en las que se comunicó la adopción de la suspensión perfecta de labores, el período comprendido, así como la acreditación de su recepción por parte de los trabajadores.

El sujeto inspeccionado presentó el documento con título "Informe sobre otorgamiento de vacaciones a trabajadores comprendidos en la SPL"

Ante ello se verificó que el inspeccionado adoptó las medidas siguientes antes de acogerse a la SPL:

- El otorgamiento de descanso vacacional adquirido y pendiente de goce; respecto de los trabajadores, según listado presentado por la Empresa.

- Por otro lado, en el informe se consignó que los servidores confirmaron que, antes de implementar las medidas mencionadas, el empleador informó a los trabajadores involucrados sobre las razones que justificaban su aplicación. Sin embargo, los inspectores observaron que no se logró constatar la existencia de un proceso de negociación orientado a conciliar los intereses tanto del empleador como de los trabajadores.⁸⁶

⁸⁵ Perú. (2019). *Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General* (D.S. N° 004-2019-JUS). Diario Oficial El Peruano. Artículo 218.- Recursos administrativos. 218.1.

⁸⁶ Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Resolución Directoral General N° 181-2020-MTPE/2/14*. Diario Oficial El Peruano.

En consecuencia, no se identificó ningún soporte físico o digital mediante el cual la empresa haya comunicado a los trabajadores afectados por la medida SPL las razones que la llevaron a implementar las alternativas establecidas en el numeral 4.1 del artículo 4 del D.S. N° 011-2020-TR.⁸⁷

No se identificó ningún canal, ya sea físico o digital, mediante el cual la empresa haya citado a los trabajadores involucrados en la medida para iniciar un proceso de negociación respecto a las alternativas previas a la aplicación de la SPL. Al respecto, la AIT indicó que no existen evidencias de que se brindó una oportunidad de negociación individual y que no se constató la realización de negociaciones orientadas a conciliar los intereses de ambas partes.

- No se demostró que se haya realizado una convocatoria a negociaciones con el fin de discutir la posibilidad de otorgar el descanso vacacional ya generado y aún no disfrutado, respecto de los seiscientos cincuenta y seis (656) trabajadores mencionados en el numeral 11 del informe de resultados de la verificación relacionada con la SPL.

- De acuerdo con lo anterior la empresa no cumplió con informar a los trabajadores la adopción de dichas medidas a fin de entablar negociaciones que satisfagan los intereses de ambas partes, además, los empleadores que deseen acogerse a la SPL deben comunicarlo previamente a los trabajadores afectados de manera física o virtual. Posterior a ello el empleador presenta la comunicación de SPL por vía remota a la AAT.

La Empresa señaló que procuró en todo momento adoptar todas las medidas paliativas previas que estuvieran a su alcance tomando en cuenta la situación económica desfavorable para asegurar la continuidad de la relación laboral y la percepción de remuneraciones. Pese a ello por la naturaleza de las actividades que ejecutaban casi todos los trabajadores, así como el grave impacto económico que arrastran desde esa fecha, no resultaba posible aplicar trabajo remoto en algunos casos y/o mantener la modalidad de licencia con goce de haber compensable reguladas por el DS N° 011-2020-TR.

Al respecto, considero que la decisión de la AAT de desaprobado la SPL aplicada por la Empresa durante la pandemia debe ser cuestionada, ya que evidencia una interpretación errónea y una aplicación retroactiva de la normativa laboral en perjuicio de la empresa, como ya se ha señalado anteriormente.

En primer lugar, la Empresa adoptó la SPL conforme a lo establecido en el D.U. N° 038-2020-TR, el cual regulaba medidas excepcionales para preservar el empleo y garantizar la sostenibilidad de las empresas en el contexto de la crisis sanitaria. Este decreto establecía la posibilidad de aplicar la SPL como una medida legítima para empresas gravemente afectadas económicamente. La Empresa, en su debido momento, cumplió con los requisitos

⁸⁷ Idem.

normativos y con la obligación de informar a sus trabajadores sobre las razones que justificaban la adopción de dicha medida.

Sin embargo, la AAT basa su decisión en el D.S. N° 011-2020-TR, que fue emitido posteriormente y cuyo contenido no debería aplicarse de manera retroactiva para evaluar decisiones empresariales previas. En su informe, la AAT argumenta que no se evidenció un canal de comunicación que garantizara el conocimiento efectivo de los trabajadores sobre la medida adoptada. No obstante, la Empresa sí cumplió con la obligación de informar, conforme a la normativa vigente en el momento de la aplicación de la SPL. La exigencia de nuevas formalidades establecidas con posterioridad es contraria al principio de irretroactividad de las normas, reconocido en el ordenamiento jurídico peruano.

Además, la AAT señala la falta de negociación que satisfaga los intereses de ambas partes. Sin embargo, el D.U. N° 038-2020-TR no establecía la obligación de una negociación previa como requisito para la SPL, sino únicamente la comunicación a los trabajadores y la debida justificación de la medida. Pretender exigir retroactivamente requisitos adicionales afecta la seguridad jurídica y genera incertidumbre para los empleadores.

La interpretación restrictiva de la AAT pone en riesgo la capacidad de las empresas para enfrentar crisis económicas sin recurrir a medidas más drásticas como despidos masivos o cierres definitivos, por lo que pienso que, la desaprobación de la SPL en este caso no solo vulnera los derechos del empleador, sino que también desincentiva la formalidad y la inversión empresarial en el país.

En ese sentido, pienso que, es fundamental que las decisiones administrativas se basen en una interpretación correcta de la normativa aplicable al momento de los hechos y que se respete el principio de irretroactividad de la ley para garantizar un ambiente jurídico estable y predecible.

2.8. ¿Es válido que la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aplique retroactivamente lo regulado en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR y que en base a ello se haya desaprobado la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la empresa?

Para abordar la validez de la aplicación retroactiva de las normas por parte de la DGT del MTPE en relación con la SPL presentada por la Empresa, debemos considerar los principios básicos del derecho, las disposiciones del D.S. N° 011-2020-TR, y los principios constitucionales sobre la aplicación temporal de las normas.

Uno de los principios fundamentales del derecho peruano, consagrado en la Constitución Política del Perú (artículo 103), es el principio de irretroactividad de la ley, que establece que una norma solo puede aplicarse hacia el futuro, y no afectar situaciones o

hechos ocurridos antes de su entrada en vigor. Excepcionalmente, se admite la retroactividad cuando una ley resulta ser favorable al sujeto al que se le aplica.

Este principio garantiza la seguridad jurídica, protegiendo a las personas y entidades de la aplicación de normas que no estaban vigentes al momento en que tomaron decisiones basadas en el marco normativo existente. Por lo tanto, siendo que la Empresa presentó su solicitud de SPL en un momento anterior a la entrada en vigor del D.S. N° 011-2020-TR, la DGT no debería aplicar retroactivamente las disposiciones de dicho decreto para desaprobar su solicitud, salvo que este fuera más favorable a la empresa, que no es el caso.

El D.S. N° 011-2020-TR regula aspectos importantes relacionados con la SPL en el contexto de la emergencia sanitaria por COVID-19. Esta norma establece procedimientos y criterios que deben seguir los empleadores para aplicar la SPL, con el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores y evitar abusos. Sin embargo, como cualquier norma reglamentaria, solo puede aplicarse a hechos ocurridos después de su entrada en vigor, salvo que el propio decreto disponga lo contrario de forma expresa (cosa que no ocurre en este caso).

Como bien sabemos, la Empresa presentó su solicitud de SPL antes de la publicación y entrada en vigor del D.S. N° 011-2020-TR, por lo que la norma no debería ser aplicada de manera retroactiva. Es decir, no ha sido válido desaprobar la solicitud de SPL basándose en criterios que no estaban vigentes al momento en que la Empresa solicitó la suspensión perfecta.

El derecho administrativo peruano, que regula la actuación de entidades como el MTPE, también sigue el principio de irretroactividad, salvo que una ley de manera expresa prevea su aplicación retroactiva. Esto se refleja además, en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú, que ha señalado que las normas administrativas no pueden aplicarse de forma retroactiva, salvo en casos de normas favorables y cuando la norma expresamente lo indique, lo cual no aplica al caso de la Empresa.

La DGT, como órgano encargado de evaluar y aprobar o desaprobar las solicitudes de SPL, debe actuar conforme a la ley vigente al momento de los hechos y no puede aplicar normas nuevas a situaciones anteriores. De lo contrario, se vulneraría el principio de seguridad jurídica y el derecho de defensa de las empresas que adoptaron decisiones basadas en el marco normativo anterior. Al respecto cabe señalar que la Empresa cumplió con los requisitos legales para solicitar la SPL bajo la normativa vigente en ese momento, es decir, la aplicación del D.U. N° 038-2020-TR, por lo que el MTPE no debería desaprobar la solicitud aplicando una normativa posterior, el D.S. 011-2020-TR.

Con base en el principio de irretroactividad de la ley y las disposiciones normativas peruanas, a mi parecer no es válido que la DGT del Ministerio de Trabajo aplique retroactivamente las disposiciones del D.S. N° 011-2020-TR para desaprobar la solicitud de

SPL presentada por la Empresa, habiendo sido presentada antes de la entrada en vigor de dicho decreto. Al respecto la Empresa está en todo su derecho de cuestionar dicha decisión administrativa, apelando a principios constitucionales y legales de protección de la seguridad jurídica y el derecho a la no retroactividad de las normas desfavorables.



Conclusiones

Primera: El D.U. N.º 038-2020-TR constituyó una respuesta jurídica legítima y constitucional del Estado peruano frente a la emergencia sanitaria y económica generada por la pandemia de la COVID-19. Esta norma permitió, de manera excepcional y transitoria, la aplicación de la SPL como medida para preservar el empleo y brindar cierto alivio económico a los empleadores, garantizando además un marco de protección social para los trabajadores afectados.

Segunda: La aplicación retroactiva del D.S. N.º 011-2020-TR a solicitudes de SPL ya presentadas bajo el amparo del D.U. N.º 038-2020-TR vulneró el principio constitucional de irretroactividad de la ley, consagrado en el artículo 103 de la Constitución Política del Perú. Tal actuación administrativa resultó contraria a derecho, afectando gravemente la seguridad jurídica de los administrados, como se evidenció en el caso de la Empresa.

Tercera: El establecimiento posterior de requisitos no contemplados en la norma original, tales como la exigencia de una adecuación formal de las comunicaciones y el agotamiento obligatorio de medidas previas, generó un escenario de incertidumbre normativa que perjudicó a empleadores que actuaron conforme a las disposiciones vigentes al momento de tomar sus decisiones.

Cuarta: La desaprobación de la solicitud de SPL presentada por la Empresa, sustentada en criterios sobrevenidos y no previstos al momento de su presentación, supuso una afectación a la libertad de empresa, al limitar las posibilidades de gestión legítima del riesgo empresarial durante una coyuntura crítica.

Quinta: La actuación de la DGT evidenció una falta de uniformidad en los criterios de evaluación aplicados a las solicitudes de SPL. Esta ausencia de lineamientos técnicos claros y estables compromete la predictibilidad del derecho administrativo laboral y debilita la confianza en la actuación estatal.

Sexta: La SPL puede constituirse en una herramienta válida para enfrentar contextos excepcionales sin llegar a la extinción de los vínculos laborales. No obstante, su implementación debe estar sujeta a una regulación clara, proporcional y acorde a los principios de legalidad, seguridad jurídica y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Séptima: El caso analizado demuestra la necesidad urgente de revisar y fortalecer el marco normativo aplicable en situaciones de emergencia, estableciendo criterios claros, procedimientos expeditivos y límites precisos a la actuación administrativa, de modo que se garantice un balance adecuado entre la protección del empleo y la sostenibilidad empresarial, sin vulnerar el principio de legalidad.

Lista de abreviaturas

SPL	Suspensión Perfecta de Labores
LPCL	Ley de Productividad y Competitividad Laboral
DU	Decreto de Urgencia
DS	Decreto Supremo
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
AAT	Autoridad Administrativa de Trabajo
CTS	Compensación por Tiempo de Servicios
AFP	Administradora de Fondos de Pensiones
ESSALUD	Seguro Social de Salud del Perú
ONP	Oficina de Normalización Previsional
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
LPAG	Ley del Procedimiento Administrativo General
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
ERTE	Expedientes de Regulación Temporal de Empleo
CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
AIT	Autoridad Inspectiva de Trabajo
PBI	Producto Bruto Interno
ONU	Organización de las Naciones Unidas
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
PCM	Presidencia del Consejo de Ministros
COVID-19	Coronavirus Disease 2019

Referencias

- Antezana de Guzmán, P. (2012). *Historia del Derecho Laboral*. Revista de Derecho, (1), 121-137. Recuperado el 02 de mayo de 2022, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2012000100007
- Castillo Aldana, V., & Núñez Mera, M. (2022). *La interpretación constitucional de los decretos de urgencia en el contexto de la pandemia por COVID-19*. Universidad Señor de Sipán.
- Cavalié, P. (2020). *Suspensión perfecta: DU 038-2020 y sus iniciales dudas interpretativas. Aspectos que urge aclarar*. Portal LP. Pasión por el Derecho. Recuperado de <https://lpderecho.pe/suspension-perfecta-du-038-2020-dudas-interpretativas/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). *América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: efectos económicos y sociales*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45337/4/S2000264_es.pdf
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO). (2020). *Informe sobre la gestión de los ERTE durante la crisis del COVID-19*. Recuperado de: <https://www.ccoo.es>
- Congreso de la República del Perú. (1991). *Decreto Legislativo N° 728: Ley de productividad y competitividad laboral*. Diario Oficial El Peruano.
- Congreso de la República del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. Diario Oficial El Peruano.
- Congreso Nacional de Honduras. (2020) *Decreto Legislativo N.º 33-2020*. Diario Oficial La Gaceta. Recuperado de: https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Decreto_33-2020.pdf
- Córdova Chinchay, L. (2020). *Medidas laborales en tiempos del COVID-19: análisis de la suspensión perfecta de labores regulada por el D.U. 038-2020*. En Revista Ius Et Veritas, (60), 124-135.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021). *Opinión Consultiva OC-27/21: Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en las relaciones laborales*. San José, Costa Rica.
- Cortés Nieto, J. P., et al. (s.f.). *Colección Textos de Jurisprudencia*. Universidad del Rosario. Recuperado el 1 de agosto de 2022, de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12040/Itinerario%20de%20a%20jurisprudencia%20colombiana.pdf.txt;jsessionid=6700988B0C0340444B825981B1174DDD?sequence=6>
- Cuba, L. (2017). *El despido arbitrario: Desarrollo doctrinario y jurisprudencial*. El Búho.
- Delgado de la Matta, A. L. (2020). *Impacto del COVID-19 en las relaciones laborales en Perú*. Revista Derecho & Sociedad, (55), 53-69.

- Egúsquiza Palacín, B., & Illa Pantigoso, M. (2020). *Fiscalización de la suspensión perfecta de labores en tiempos del COVID-19*. Revista Soluciones Laborales, 48-66.
- Ferro Delgado, V. (2022). *El derecho del trabajo en tiempos de crisis*. Revista Ius Et Veritas, 234-248.
- Gaitán Godoy, J. C. (2020). *Suspensión del contrato de trabajo y su posterior compensación. A propósito de los casos fortuitos y de fuerza mayor producto del COVID-19*. Revista Soluciones Laborales, 82-97.
- Gobierno de España. (2020). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Gómez Valdez, F. (2016). *Contrato de trabajo* (Tomo I). Lima: Adrus.
- Hakansson Nieto, C. (2012). *Los derechos sociales en la Constitución peruana: Elementos para una aproximación al reconocimiento y vigencia de los derechos sociales en el marco iberoamericano*. Universidad de Piura.
- León XIII. (1891). *Rerum Novarum: Sobre la situación de los obreros*. Librería Editora Vaticana.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2020). *Acuerdo Ministerial N.º 140-2020*. Diario de Centro América. Recuperado de: <https://www.diariodecentroamerica.com>
- Neves Mujica, J. (2003). *Introducción al Derecho Laboral*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1947). *Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (N.º 81)*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas*. Informe de la OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal (núm. 204)*. Organización Internacional del Trabajo.
- Pala García, J., & Flores Leiva, V. (2021). *El silencio administrativo positivo y su aplicación en las universidades*. Revista Saber Discursivo, Vol 2, 89-102.
- Pérez Murcia, L. E., Uprimny Yepes, R., & Rodríguez Garavito, C. (2007). *Los derechos sociales en serio: Hacia un diálogo entre derechos y políticas públicas*. Dejusticia e Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico (IDEP).
- Perú. (1991). *Decreto Legislativo N.º 728: Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Diario Oficial El Peruano. Artículo 42.
- Perú. (1996). *Decreto Legislativo N.º 854: Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*. Diario Oficial El Peruano.

- Perú. (2003). *Decreto Supremo N.º 010-2003-TR: Reglamento de la Negociación Colectiva en el Sector Privado*. Diario Oficial El Peruano.
- Perú. (2020). *Decreto de Urgencia N.º 038-2020-TR: Establecen medidas complementarias para mitigar los efectos económicos en los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras disposiciones*. Diario Oficial El Peruano, 13 de abril de 2020.
- Perú. (2020). *Decreto Supremo N.º 011-2020-TR: Decreto Supremo que dicta medidas complementarias para la aplicación de la suspensión perfecta de labores y otras disposiciones*. Diario Oficial El Peruano.
- Perú. (2020). *Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N.º 27444*. Diario Oficial El Peruano.
- Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *Resolución Directoral General N.º 041-2019-MTPE/2/14*. Diario Oficial El Peruano.
- Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Resolución Directoral General N.º 181-2020-MTPE/2/14*. Diario Oficial El Peruano.
- Puntriano Rosas, C. (2020). *Suspensión perfecta de labores en la emergencia: Crónica de la rigidez anunciada*. Revista Soluciones Laborales, 25-40.
- Saco Barrios, R. (2020). *Aplicación y efectos de la suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia* [Entrevista]. Revista Soluciones Laborales, 15-24.
- Serkovic González, G. (2020). *De la licencia con goce de remuneraciones a la suspensión perfecta*. Revista Soluciones Laborales, 41-47.
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2022). *Resolución N.º 942-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala*. Tribunal de Fiscalización Laboral, fundamento 6.10.
- Torres Cadillo, R. I. (2020). *La suspensión perfecta en tiempos de COVID-19: ¿Una alternativa o abuso del empleador?* Revista de Derecho Procesal del Trabajo, Vol. 2, 135-150.
- Toyama Miyagusuku, J. (2020). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Gaceta Jurídica. Lima.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2005). *Expediente N.º 0025-2005-PI/TC*. Diario Oficial El Peruano.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2005). *Sentencia del expediente N.º 03531-2004-AA/TC*.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2021). *Sentencia del Expediente N.º 00001-2021-PI/TC*. Portal del Tribunal Constitucional. <https://www.tc.gob.pe>
- Vargas Díaz, W. F. (2015). *La exigibilidad de los derechos sociales: Problemas y perspectivas*. APRODEH.
- Willman Meléndez Trigoso. (2020). *El instituto de la suspensión perfecta de labores en el contexto del COVID-19*. Revista Laborem, N.º 22, 345-352.