



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO

TESIS

**FACTORES ASOCIADOS QUE INFLUYEN EN LAS EMPRESAS
PARA ACOGERSE A LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN
EL RÉGIMEN DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR
COVID – 19, EN LA REGIÓN MOQUEGUA, EN EL AÑO 2020**

PRESENTADO POR

BACH. JOSE ALBERTO CACERES LINARES

ASESOR

MG. MICK ANDERSON TURPO QUISPE

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DERECHO CON
MENCIÓN EN DERECHO LABORAL**

MOQUEGUA – PERÚ

2022

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
PORTADA.....	xii
DEDICATORIA	xiv
AGRADECIMIENTO	xv
ÍNDICE DE CONTENIDO	xvi
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xviii
ÍNDICE DE ANÉXOS	xix
RESUMEN	xx
ABSTRACT.....	xxii
CAPÍTULO I:	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Definición del problema.....	3
1.3. Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.1 Objetivo General.....	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación.....	4
1.5. Variables. Operacionalización.....	5
1.6. Hipótesis de la Investigación.....	7
1.6.1. Hipótesis General	7
1.6.2. Hipótesis Específicos.....	7
CAPÍTULO II:	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes de la investigación.....	8

2.2. Bases teóricas.	10
2.3. Marco conceptual.	22
CAPÍTULO III:.....	24
MÉTODO	24
3.1. Tipo de investigación.	24
3.2. Diseño de investigación.	24
3.3. Población y muestra.	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	26
CAPÍTULO IV:	29
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	29
4.1. Presentación de resultados por variables.....	29
4.2. Contrastación de hipótesis.....	43
4.3. Discusión de resultados.....	49
CAPÍTULO V:.....	51
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	51
5.1. Conclusiones.	51
5.2. Recomendaciones.....	52
BIBLIOGRAFÍA	54
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Diseño de la investigación	25
Figura 2 Distribución %	30
Figura 3 Distribución %	31
Figura 4 Distribución %	32
Figura 5 Distribución %	33
Figura 6 Distribución %	34
Figura 7 Distribución %	35
Figura 8 Distribución %	37
Figura 9 Distribución %	38
Figura 10 Distribución %	39
Figura 11 Distribución %	40
Figura 12 Distribución %	41
Figura 13 Distribución %	42

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el Covid-19.	58
Anexo 02: Instrumento sobre factores asociados al régimen SPL	59
Anexo 03: Matriz de consistencia.....	61
Anexo 04: Panel Fotográfico recojo de encuestas.	63

RESUMEN

Durante el año 2020 la crisis sanitaria que origino la pandemia grandes, medianas y pequeñas empresas tuvieron que reducir y despedir personal e inclusive el cierre de la empresa, debido a que el gobierno impuso numerosas normas sanitarias en protección y cuidado de las personas el presente estudio titulado “Factores asociados que influyen en las empresas para acogerse a la SPL en el régimen de SPL por Covid – 19, en la región Moquegua, en el año 2020”, donde su meta primordial es determinar la correlación de las empresas con los factores asociados al acogerse en el régimen de SPL por Covid 19, en la Región Moquegua - 2020. El estudio ostenta un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación corresponde al descriptivo correlacional, mientras que el diseño del estudio es de tipo transversal, no experimental que se desarrolla sin la operación intencionada de las variables y donde solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para luego analizarlos e interpretarlos este trabajo de investigación considera como población, las empresas de la región Moquegua, el tipo de muestreo que se utiliza en el estudio es el muestreo no probabilístico conformada por 62 colaboradores, se empleará el instrumento - cuestionario y técnica las encuestas para medir las variables, con la finalidad de medir el objetivo planteado. Por otro lado, la cantidad de ítems del cuestionario consta de 12 ítems, cuyas dimensiones se basan en vigor, dedicación, absorción de los cuales el puntaje total será de 1-3 puntos respectivamente. Se determinó que existe una correspondencia moderada entre las variables empresa y los factores asociados al régimen SPL en la Región Moquegua, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.903 (positiva alta), considerando que el coeficiente de correlación tiene un valor máximo de 1, la correlación entre las variables estudiadas es positiva muy fuerte.

Palabras Clave: crisis sanitaria, dimensión, suspensión perfecta laboral, correlación, transversal, absorción.

ABSTRACT

During the year 2020 the health crisis that caused the pandemic large, medium and small companies had to reduce and lay off staff and even the closure of the company, because the government imposed numerous health regulations in protection and care of people the present study entitled "Associated factors that influence companies to benefit from the SPL in the SPL regime by Covid - 19, in the Moquegua region, in the year 2020", where its primary goal is to determine the correlation of companies with associated factors by taking advantage of the SPL regime by Covid 19, in the Moquegua Region - 2020. The study has a quantitative approach, the type of research corresponds to the descriptive correlational, while the design of the study is cross-sectional, not experimental, which is developed without the intentional operation of the variables and where the phenomena are only observed in their natural environment and then analyzed and interpreted in this work of research considers as population, the companies of the Moquegua region, the type of sampling used in the study is the non-probabilistic sampling made up of 62 collaborators, the instrument - questionnaire and technical surveys will be used to measure the variables, with the purpose to measure the stated objective. On the other hand, the number of items in the questionnaire consists of 12 items, whose dimensions are based on vigor, dedication, absorption of which the total score will be 1-3 points respectively. It was determined that there is a moderate correspondence between the company variables and the factors associated with the SPL regime in the Moquegua Region, because the Pearson correlation coefficient is 0.903 (high positive), considering that the correlation coefficient has a maximum value of 1, the correlation between the variables studied is very strong positive.

Keywords: health crisis, dimension, perfect work suspension, correlation, transversal, absorption

INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel mundial, heterogéneos sectores tanto públicos – privados iniciaron en recomendar y dar soluciones con respecto al aislamiento social como consecuencia de la pandemia COVID. Asimismo, durante el año 2020 la crisis sanitaria que origino la pandemia grandes, medianas y pequeñas empresas tuvieron que reducir y despedir personal e inclusive el cierre de la empresa, debido a que el gobierno impuso numerosas normas sanitarias en protección y cuidado de las personas.

Por otro lado, el gobierno del Perú, como mediadas de acción adopto e implemento el régimen de SPL el mismo que es una figura del Derecho Laboral, regulado en el art. 11° del TUO del Decreto Leg. N° 728, Ley Productividad y Competitividad Laboral, que es el núcleo del presente estudio. Al mismo tiempo el Ministerio de Trabajo preciso nuevos mecanismos de procedimientos estando la figura de la SPL regulado por el D.S N° 038-2020.

Es por ello que se ha considerado la actividad laboral de manera virtual como fuente principal para llegar al desarrollo de las actividades comerciales y administrativas de las empresas, donde el trabajador es uno de los principales actores en acogerse en el régimen de SPL. Sin embargo, se puede apreciar diversas deficiencias que se tiene en el país, como la falta o acceso a los servicios de internet y energía eléctrica en diversas zonas; que ha conllevado que los trabajadores intenten llegar a sus objetivos con otras estrategias; lo cual no es suficiente para el logro de su desempeño laboral.

Asimismo, como consecuencia del Covid 19, distintos empleadores en la Región de Moquegua se acogieron a la modalidad y aplicaron el régimen de SPL a modo de otorgar cierta tranquilidad frente a la débil situación económica que vienen atravesando las empresas, como consecuencia del Estado de emergencia

CAPÍTULO I:

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

Con la pandemia del Covid- 19 ha ocasionado que se origine una crisis que ha involucrado y traído consigo, desesperación, hambre, crisis social y afectación económica a todo el mundo, obligándonos a guardar cuarentena absoluta, por lo que la economía se ha paralizado, el Ministerio de Trabajo preciso nuevos mecanismos de procedimientos estando la figura de la SPL regulado por el D.S N° 038-2020.

Con el decreto mencionado en el párrafo anterior, el Gobierno dio la posibilidad de aplicar la SPL, siempre que no hayan podido aplicar la denominada Licencia con goce de haber o en su defecto, acogerse a la modalidad de trabajo remoto, sea por afectación económica o por la naturaleza de las actividades a desarrollar.

Por ello muchos empleadores en el Departamento de Moquegua se acogieron a la modalidad y aplicaron la SPL a modo de otorgar cierta tranquilidad frente a la débil situación económica que vienen atravesando las empresas, como consecuencia del Estado de emergencia.

La norma regula como medida excepcional que la SPL implica que el trabajador tenga que suspender su obligación de prestar ss, de igual manera la del empleador que tiene la obligación de pagar por ello. (Sánchez, 2020)

El aplazamiento de la SPL consiste en la detención provisional del trabajo por parte del empleado de prestar un servicio, así como del empleador de otorgar un salario sin extinguir el vínculo laboral, pudiendo considerar a varios trabajadores. (Hidalgo, 2020).

Sin embargo, el resultado ha sido que la mayor parte de solicitudes de suspensión perfecta son y siguen siendo desaprobadas por parte de las Autoridades Administrativas de Trabajo, por mala interpretación de la norma y falta de especialistas que interpreten la norma, lo cual se refleja en la poca sustentación de los requisitos al completar los formularios, que garantizaran la presentación de la solicitud de SPL presentada por los empresarios.

La norma prescribe que, la SPL debe aplicarse al trabajador y empleador que estén laborando en las empresas privadas y que estén en cualquier régimen laboral, también empresas en la que sus actividades no estén prohibidas durante el Estado de Emergencia, la que tengan relación a bienes esenciales, telecomunicaciones y las que están restringidas de realizar sus actividades como restaurantes o empresas de turismo.

Hubo ciertos casos que estas medidas fueron favoreciendo a las empresas que no lo necesitaban, originando excesos y abusos laborales, la aplicación de la SPL no debe ir

en contra de la libertad sindical, el descanso por maternidad, cualquier tipo de discriminación y demás derechos de los trabajadores considerados fundamentales.

Este decreto da amparo a los trabajadores con alguna discapacidad y que además fueron detectadas con el Covid – 19, así como las que forman parte del conjunto de riesgo por edad y factores clínico de acuerdo a las leyes sanitarias.

La norma prescribe que los empleadores antes de adoptar la medida de SPL, deberán acatar las disposiciones necesarias con el objeto de mantener el vínculo laboral y otorgamiento de la remuneración, incitando en todo momento el dialogo con los trabajadores.

Razón por la cual, deben proponer en conceder el descanso vacacional otorgado, así como el pendiente, pactando, ya sea de manera virtual o presencial, su adelanto por el tiempo de las vacaciones que se den posteriormente.

El Decreto antes expuesto acuerda reducir la jornada laboral diaria, semanal con la reducción proporcional de la remuneración, por lo que no podrá disponerse un monto por debajo de la RMV. Agotados todos los mecanismos alternativos, considerados como improcedentes, se solicitará la SPL; no obstante, por lo que dependerá si se acogerá o no a la SPL de las empresas, siendo una medida excepcional para casos extremos.

Las empresas deberán acreditar la inviabilidad de otorgar la Licencia con goce de haber o el trabajo remoto, sea por la afectación económica o la naturaleza de las actividades Solo de esta manera, podrá acceder a la SPL.

1.2. Definición del problema.

El estudio define como problema general: ¿Cómo se relacionan las empresas y los factores asociados al acogerse al régimen de SPL por Covid 19, en la Región de Moquegua - 2020?; a ello se adiciona los problemas específicos; ¿Cómo se relacionan las empresas

y los factores por su naturaleza, al acogerse al régimen de SPL por Covid 19, en la Región de Moquegua - 2020?; ¿Cómo se relacionan las empresas y los factores económicos, al acogerse en el régimen de SPL por Covid 19, en la Región Moquegua - 2020?; ¿Cómo se relacionan las empresas y los factores sociales, al acogerse en el régimen de SPL por Covid 19, en la Región Moquegua - 2020?

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1 Objetivo General

Comprobar la correspondencia entre las empresas con los factores asociados al acogerse en el régimen de SPL por Covid 19, en la Región Moquegua - 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación de las empresas con los factores por su naturaleza al someterse al régimen de SPL por Covid 19, en la Región Moquegua - 2020.

Determinar la relación de las empresas con los factores económicos al someterse al régimen de SPL por Covid 19, en la Región Moquegua - 2020.

Determinar la relación de las empresas con los factores asociados sociales al someterse al régimen de SPL por Covid 19, en la Región Moquegua - 2020.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación.

La investigación, tiene la importancia de relacionar los factores que influyeron para determinar la admisibilidad a la SPL por parte de las empresas privadas y la normatividad que la regula, en el Departamento de Moquegua en el año 2020 a raíz del Covid-19 estudio que revelara el nivel de relación de cada una de estas en función de los resultados.

Se justifica dentro de la tendencia jurídica por lo que busca esclarecer y consolidar la normativa laboral referida a la SPL por el Covid – 19 debe pasar a formar parte la difusión de los mecanismos alternativos a fin de vincular a los empresarios y el Estado a través de soluciones concordantes

Para así; coadyuvar al estudio del D.U N° 038-2020, referido a la SPL y el impacto económico y las consecuencias que afecta el Covid-19, teniendo la finalidad de definir y desarrollar sus características en el Estado de Emergencia Sanitaria.

Este estudio tendrá a bien para impartir aprendizaje jurídico normativo social, que han llevado a los empresarios se acojan a este régimen que ha traído consigo afectación económica, por el aislamiento social, no asistir al centro de trabajo, no percibir remuneración de hasta 90 días, pobreza, entre otras presencias de afectación vivencial.

De igual manera se presentó la limitación como el factor tiempo para aplicar y recolectar mis instrumentos que darán validez al estudio, debido a que el personal a quien estuvo dirigido mis encuestas uno que otros no tenían tiempo para darme esos diez a quince minutos para responder. Asimismo, había colaboradores que se sentían incómodos al momento de responder. Por otro lado, también encontré dificultad de tener acceso a una base de datos sobre la SPL en la región de Moquegua.

1.5. Variables. Operacionalización.

Variable 1 X : Empresa

Variable 2 Y : Factores asociados SPL

TABLA 1

VARIABLES - OPERACIONALIZACIÓN

Variables	Concepto variable	Concepto operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
X = Empresa	Bueno, cito que: La Empresa es un conjunto de factores compuesto por RRHH, técnicos y económicos, que se localizan en un área determinada para su gestión. Además, de contar con una estructura organizativa.	La variable SPL Empresa trabaja con tres dimensiones, consecuentement e vía los indicadores se obtendrán los items.	Jurídica	Normas	En desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
			Económica	Remuneración	En desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
				Beneficios	Totalmente de acuerdo
				Administrativa	En desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
			Organización	Eficiencia Personal	En desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
			Y = Factores Asociados SPL	Tomaya, (2015) cito que: la SPL consiste en el paro temporal de la actividad laboral del empleado de ofrecer sus ss laborales hacia el empleador y como consecuencia el empleador deja de pagar la remuneración, sin que desaparezca el vínculo laboral. DIGEDUCA, (2009) cito que: los factores asociados son variables sociales, económicas y por su naturaleza que al intervenir de manera individual o combinada, intervienen de forma positiva o negativamente en el desarrollo de las instituciones.	Para los Factores Asociados se trabajara por medio de 3 dimensiones, posteriormente vía los indicadores se obtendrán los items.
Afectación económica	Giro comercial	En desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo			
		Social			

1.6. Hipótesis de la Investigación.

1.6.1. Hipótesis General

Existe correspondencia significativa entre las empresas y los factores asociados en acogerse al régimen de SPL por Covid -19, en la Región Moquegua - 2020.

1.6.2. Hipótesis Específicos

Existe una correlación significativa entre las empresas y los factores por su naturaleza en acogerse al régimen de SPL por Covid -19, en la Región Moquegua - 2020.

Existe una relación significativa entre las empresas y los factores económicos en acogerse en el régimen de SPL por Covid -19, en la Región Moquegua - 2020.

Existe una relación significativa entre las empresas y los factores sociales en acogerse en el régimen de SPL por Covid -19, en la Región Moquegua - 2020.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

De acuerdo a Robles (2020), de la investigación realizada se tiene la importancia jurídica con el estudio de la Viabilidad de la SPL en el Marco del D.U N.º 038-2020 que dispone medidas para reducir las consecuencias económicas causadas a los empleados a causa del Covid -19 y otras medidas. (Tesis Bachiller), Universidad San Ignacio de Loyola Lima – Perú.

Por otro lado, Gallegos y Menacho (2018), citaron que: la “Ampliación de la SPL del empleado, a casusa de la falta justificada a su centro de labores”. Esta investigación posee como objeto el dar a conocer la probabilidad de ampliar la causal de suspensión de contrato de trabajo, hacia el orden de prisión preventivo del trabajador, dada la falta

sustentada a su trabajo, contribuyendo a nuestra normativa jurídica, una nueva proposición normativa. Asimismo, el tipo de investigación es descriptiva – cualitativo, asimismo, según su naturaleza, es de tipo Descriptiva y según la aplicabilidad es Propositiva, mientras que el diseño de investigación es Descriptivo Propositivo. Respecto a la metodología, se usó como métodos generales de la investigación al inductivo – deductivo y al analítico – sintético, como métodos jurídicos se usó el dogmático, hermenéutico, histórico y sistemático, y se usó como métodos de interpretación jurídica al extensivo, dogmático jurídico y hermenéutico jurídico. Asimismo, las técnicas usadas fueron de recopilación documental, análisis documental, fichaje, observación indirecta. De los resultados se tiene que la PPL está establecida como causal de suspensión de contrato de trabajo; sin embargo, la ley no señala el momento en que opera la Suspensión del contrato de trabajo por prisión preventiva, si desde que se ejecuta la misma o desde que se emite la resolución judicial de mandato, siendo importante una nueva propuesta que precise la circunstancia puntual.

De igual forma Paredes (2019), ilustra que: “La SPL en el proceso de cese colectivo sea por vulneración a los derechos del trabajador y por causas económica”, siendo su finalidad establecer la forma en que la SPL que se da de manera instantánea ante la petición del empleador en el proceso de cese colectivo, va en contra de los derechos del empleado. Asimismo, se analizó la normativa laboral actual usando los modos de investigación analítico, sintético e inductivo, así como el jurídico, doctrinario, hermenéutico y comparativo. Además, se usó el fichaje y análisis de contenido para la recolección de datos. El derecho del trabajo comprende no solo la obligación del Estado de dar un empleo a través de medidas adecuadas y oportunas, sino también de conservarlo, salvo que haya alguna causa objetiva que compruebe su exclusión. Cuando el trabajador permanece en su puesto laboral, ello atañe enunciar el principio de estabilidad,

considerando de modo limitado a no ser despedido sin causa injustificada, además, se cese colectivo es considerado como “extintivo” del vínculo laboral, donde su proceso está apoyado por la normativa laboral actual, y permite que sea efectivo la SPL de manera anticipada en el tiempo que se desarrolle el procedimiento, con la presentación de la solicitud, incluso sin que la AAT se haya pronunciado de si hay o no causas objetivas, aducidas por el empleador. Se concluye que, la SPL afecta los derechos del trabajador ya que tiene como fin detener los deberes del empleador con sus empleados, vulnerando su estabilidad laboral, así como de recibir su contraprestación por los servicios prestados, sin haberse probado la presencia de la causa objetiva que sustente el cese colectivo.

Asimismo, Mosalve (2009), analiza que: “La regulación adecuada de las licencias laborales remuneradas y no remuneradas en el Perú (Lima)”, que posee por objeto estudiar si las licencias del trabajador remunerado y no remunerado cuentan con una buena legislación que resguarde su eficacia frente a los empleados. Siendo el método de Inducción el que ha sido analizado, pues posibilita estudiar el material de investigación, que de igual forma se usa de base para la hipótesis de trabajo y extraer conclusiones y recomendaciones.

2.2. Bases teóricas.

Definición de términos.

De acuerdo Boza (2020), cito que: la SPL, cuando el trabajador presta un servicio bajo subordinación del empleador a cambio de un pago, el mismo que es debido por la naturaleza sinalagmática del contrato; en casos excepcionales la ejecución dichas prestaciones de la relación laboral puede quedar suspendida siempre que ocurran situaciones que ameriten tal interrupción a la continuidad del contrato de trabajo, como son los casos fortuitos y fuerza mayor.

Según Altés (1998), señaló que: en “La SPL del contrato de trabajo” es una figura jurídica que detiene las obligaciones laborales del empleador y el trabajador por un tiempo, manteniéndose vigente el vínculo laboral. Se puede conceptualizar la suspensión por condición anómala del contrato de trabajo producto del interés de las partes o por la ley, por lo que se caracteriza por su exención momentánea de los deberes fundamentales de trabajo y realizar el pago por ello con subsistencia del vínculo laboral.

El autor Toyama (2009), señala que: “La figura de la suspensión del contrato posee como causal, determinadas situaciones o presupuestos fácticos que, al tener la posibilidad de terminar la relación laboral, solo se concentran en detener temporalmente algunos efectos, siendo la finalidad de tal interrupción mantener el contrato de trabajo con la mayor duración posible.” Actualmente en la normativa jurídica, señala una serie causas de SPL, en otras normativas los señalan como suspensión perfecta absoluta o relativa, esta figura jurídica busca mantener vigente el contrato ante cualquier suceso que cause alguna afectación al trabajador o al empleador resguardando los intereses de ambos.

Por otro lado, Prado (1997), desarrollo que: cuando por motivos económicos o por bajos resultados, la empresa deviene en una circunstancia negativa en el ámbito económico, generándose extravíos, o exista el descenso del nivel de ingresos ordinarios o ventas, entonces deberá entenderse que hay una disminución concurrente siempre que, en los 03 trimestres siguiente, haya una disminución del nivel de ingresos al que se registró el año anterior en el mismo trimestre. Identificándose así una problemática de causas contenidas.

Art. 145° Suspensión por causa económica, técnica o estructural Procede la suspensión de las relaciones de trabajo por causa económica, técnica o estructural, si el empleador acredita que es indispensable para la superación de una situación de carácter coyuntural en la empresa y la preservación de los puestos de trabajo. La autorización de esta medida se sujeta al procedimiento establecido en el artículo 179°. La suspensión no puede exceder de seis meses en un período de doce, salvo convenio colectivo en contrario. Es nula la que se efectúe sin contar con autorización.

Del mismo modo Chira (2020), cito que: con el mismo proceso, las causales de Extinción y Suspensión laboral, siendo estas figuras de naturaleza diferente; se debe considerar el caso suspensiones temporales por atribuciones económicas, de manera separada a la causal de despido por cese colectivo, considerándolo como suspensión temporal con pronta recuperación económica, como también la vigencia del contrato de trabajo teniendo la máxima vigencia posible, tal cual lo indico el autor Jorge Toyama.

En la normativa actual, no se señala la SPL por motivos económicos, tanto que cuando los empleadores pasan por esta situación difícil, la mayoría toma ciertas medidas respecto sus trabajadores, las cuales son:

*En el supuesto de contrato temporal, optan por no renovar.

*En el supuesto de contrato indefinido, recaen en el despido arbitrario, con la ulterior reposición.

*Aguardar que la empresa este en una crisis proporción considerable con el objetivo de pedir el cese colectivo ante el MTPE.

Asimismo, se tiene al autor Alfonso (2013), quien manifiesta: Con la disminución de la jornada laboral, así como suspende el contrato, se considerarían acciones importantes para considerar varias problemáticas que actualmente tienen ciertas instituciones públicas, por lo que la aplicación de estas medidas se ha limitado.

Como refiere Pasco (2011), cito que: los contratos de trabajo son de carácter continuado, que pueden ser prorrogados y ejecutados, infiriendo acuerdo entre las partes, al ser continuo, se debe renovar el contrato teniendo en cuenta las obligaciones, así como los derechos entre las partes sean naturales o jurídicas, comprometiéndose a acatar las leyes establecidas.

De las afirmaciones de Paredes (2019), establece ser factible el poder implementar una suspensión total del trabajo en la normativa nacional, por lo que no se toma en cuenta una suspensión temporal para mantener vigente el contrato laboral, siendo importante antes la rescisión colectiva.

Base legal.

Conforme lo prescribe el D.S Nro. 11-202-TR, la SPL implica la detención momentánea de los deberes del empleado de realizar su labor así como la del empleador de realizar el pago, sin cesar el vínculo laboral, el mismo que puede abarcar a uno o más trabajadores, se está considerando que al aplicar la SPL, esta no puede contravenir contra la figura de la libertad sindical, la salvaguardia de la trabajadora gestante, prohibir el trato discriminatorio, trabajadores con alguna discapacidad, los que fueron detectados con COVID – 19, aquellos que están en el grupo de riesgo y otros derechos fundamentales.

a. Supuestos de afectación se tiene el D. U Nro. 38-2020

En lo que concierne a los empleadores, donde sus tareas están disponibles a ser acatadas mientras dure el Estado de emergencia, es cuando de lo que resulta de la división del sueldo de los empleados que han estado declarado en planilla electrónica del empleador, entre el nivel de ventas correspondientes al mes de marzo, a comparación del resultado del mismo mes del año anterior, en el mes de marzo del año 2020 hay un crecimiento superior a 6%, para el caso de MYPE y 13 % en medianas y grandes empresas.

2.2.2.1. La suspensión Perfecta de Labores.

Según Sampiere (2010), cito que: la SPL es considerada una figura en la Constitución del Perú, que admite a admite a trabajadores y empleadores culminar su vínculo laboral en casos especiales a causa de lo ocasionado por el Covid – 19. La legislación especial, señala que SUNAFIL y la AAT cuentan con treinta días para que revisen la documentación que justifique la medida. Luego, hay un plazo de siete días para que el MTPE, se pronuncie sea de forma afirmativa o negativa.

De acuerdo al (MTPE) Sylvia Cáceres señalo: Mientras dure el estado de emergencia, los empleados no percibirán sueldo, tampoco desarrollaran sus labores para la institución o empresa. Por su parte el empleador tampoco podrá realizar aportaciones al sistema de Salud; por tanto, lo que el gobierno otorgará es una medida denominada suspensión perfecta de labores (SPL) con ciertas diferencias. Para aquellos trabajadores que estuviesen dentro de una situación de SPL, hay una posibilidad para que retiren su CTS, así también está la probabilidad de que retiren dinero de su fondo de pensiones en el SPP.

Por otro lado, Chanamé (2011), cito que: la coexistencia de pugnas entre empleado y empleador, como efecto el estado estructuró normas laborales salvaguardando la estabilidad del colaborador, concluyendo que no se acata y se consuma la injusticia, atropellando leyes determinadas, manteniendo así un escenario latente de críticas al sector laboral en nuestra región, numerosas veces optan por medidas radicales como denuncias y huelgas.

2.2.2.2. La Suspensión Perfecta de Labores y su Aplicación Práctica.

A la fecha no hay muchas solicitudes aprobadas respecto de la SPL. Se verificará a las empresas que tienen entre uno a diez empleados, en donde haya la mayor cantidad de empresas con aproximación de 16,273 de empresas, en un promedio del 80 por ciento de solicitudes.

Desconocimiento de la Aplicación de la Suspensión Perfecta

Cuando se regulo la SPL en un comienzo no fue muy precisa debido a que los requisitos se fueron incluyendo y excluyendo con el paso del tiempo.

El Decreto de Urgencia N° 038-2020 dio alcances de ello, luego los D.S N° 11-2020-TR y 12-2020-TR desarrollaron ciertas características y requisitos más específicos.

Por otro lado, la (SUNAFIL) cuya función es verificar los hechos, dicha institución aprobó hasta 03 versiones del Protocolo acerca del desarrollo de actuaciones preliminares e inspectivas, sobre la fiscalización de la SPL en el ámbito del D.S.U N° 038-2020, que

instaura medidas complementarias para frenar las consecuencias de la crisis económica ocasionadas por la pandemia. A la vez, frente a esta imprecisión normativa, los empleadores optaron por revisar constantemente la normativa laboral, con la finalidad de adecuar sus solicitudes de SPL frente a los nuevos requisitos.

Primero, los empleadores deberán presentar información precisa mediante el portal web del MTPE y señalar cual es la causa que por la que consideró a determinados trabajadores en la SPL, así como el periodo, y adicionalmente deberán remitir la documentación que acredita la causal.

Segundo, la SUNAFIL deberá notificar al empleador para que envíe la información que justifique su solicitud de SPL, en caso no sea suficiente la información inicial que presento el empleador en un plazo de 3 a 5 días, por medio de la casilla electrónica, de carácter obligatorio.

Esta documentación es de carácter público y está establecido en el protocolo de emergencia, anexo II, siendo la Res. De Superintendencia N° 096-2020-SUNAFIL la última versión, solicitando toda información que determine que se ha cumplido con presentar y acreditar todos los requisitos y de esta manera, la empresa pueda incluirse en la SPL.

El empleador ya debe tener los documentos que se le requieren antes de presentar su solicitud de manera completa, adecuada y ordenada, conforme al protocolo, por tanto,

no serían documentos nuevos; asimismo la autoridad que solicita dicha documentación podrá requerir información adicional.

Es importante que se presente la información de manera completa, legible y de calidad ante el requerimiento de la Autoridad administrativa de trabajo, haciendo uso de los medios informáticos, con el objeto de demostrar la comunicación con sus empleados acerca de tomar medidas previas, así como la convocatoria para negociar y también para poder acogerse a la SPL; no siendo suficiente la presentación de una foto, captura o imagen de lo enviado, más bien, debe presentarse el acuse de recibo que conste la fecha cierta de la notificación.

Cabe decir que los datos presentados deben de sustentar la SPL de aquellos trabajadores que fueron considerados en la DJ ante la AAT, por el tiempo que se señaló en la solicitud. Si luego se determinó por considerar a más empleados o si se decidió prorrogar el plazo, entonces deberá presentar otra solicitud en que manifiesta que desista de la solicitud primigenia y acto seguido, se presentará otra solicitud de manera más completa.

Por otro lado, si el empleador se mantiene con la primera solicitud que presentó, entonces no deberá presentar información adicional de otros de trabajadores diferentes a los de la primera solicitud presentada; siendo que los datos deben ser por el tiempo que declaró en la documentación, además, la AAT debe comunicarse con los trabajadores, y pedirle que proporcionen sus datos, correo electrónico, celular y/o teléfono.

Si consigna su correo electrónico o número de celular en lugar del trabajador no sería válido, tampoco colocar un solo correo para varios empleados que están considerados en la SPL.

Los empleadores deben tener muy en cuenta los plazos y las negociaciones previas, debiendo darse esta última figura antes que decidan acogerse a la SPL.

Según la normativa, establece que debe haber una invitación a negociar y no siempre un acuerdo, motivo por el cual la empresa debe acreditar que existió esta negociación con el trabajador.

La norma de la SPL establece que el comunicado al trabajador deber ser antes de su adopción.

Por decir, una entidad se encuentra en SPL desde el 01 de mayo del 2020, y el empleador decide comunicar al trabajador en fecha 05 de mayo del 2020, a pesar que la legislación señala que se debe comunicar previamente antes de acogerse a la SPL.

Tampoco sería adecuado que el empleador empiece la SPL en fecha 15 de junio de 2020 y presente su solicitud el día 19 de junio de 2020, la norma prescribe que el empleador comunicará a la AAT que, hasta el siguiente día de acogerse a la suspensión, es la fecha límite.

Es probable, que las entidades no hayan comunicado a sus trabajadores sobre el acogimiento a la SPL, y a su vez les hace firmar un acuerdo de permiso sin goce de haber, pues dicha licencia es bilateral a diferencia de la SPL, siendo esta unilateral, que debe ser notificado a los empleados incluidos a ellos.

Los supuestos de: naturaleza de actividades y la afectación económica, son diferentes. En cuanto a la naturaleza de sus labores o la no posibilidad de realizar trabajo remoto, el empleador presentara documentación que sustente la causal en la que se pide la presencia del trabajador en su puesto laboral.

Asimismo, deberá presentar el empleador, lo que es el contrato de trabajo que detalla las funciones que se asignaron, el MOF, consignando la denominación del puesto laboral, lo que se requiere para realizar dichas labores, ya se herramientas u otros, factores que imposibilitan que la persona que labora, haga trabajo remoto.

b. Supuestos de la Imposibilidad de aplicar la Licencia con Goce

De acuerdo al DS. 011-2020-TR

Cuando la jornada del empleador cuenta con diferentes turnos que cubren su labor continúa a lo largo de las 24 horas del día.

Por el riesgo de las actividades, el horario extenso que pueda poner en riesgo la seguridad y salubridad del colaborador.

Cuando el horario de atención del empleador se sujete a restricciones establecidas por normas u otras disposiciones legales o administrativas

Si el empleador se encuentra en varios supuestos como los señalados en el anterior párrafo; no es suficiente con que lo indique en la solicitud, sino que tiene que sustentarlo,

presentando lo que son turnos de sus empleados, el horario, la prohibición normativa que prohíba la extensión de la jornada y demás.

Estos supuestos han sido los más usados, pues las restricciones dispuestas a causa del aislamiento social obligatorio a imposibilitado el desarrollo normal de las actividades económicas. Esto también imposibilita otorgar y/o aplicar el trabajo remoto y licencia con goce.

Respecto al otorgamiento del subsidio establecido en el D.U Nro. 033-2020, los empleadores tienen el deber de informar el destino y monto, así como señalar que les fue dado a los trabajadores este subsidio. Asimismo, deberá calcularse la ratio de afectación económica y alcanzar la información probatoria. Además de deberá precisar los ingresos de planillas mensual antes de adoptar dicha medida.

Con las suspensiones parciales hay más desconocimiento, debido a que las entidades tendrían que sustentar la cauda por la que eligen a un trabajador respecto de otro, pese a que tienen mismo cargo, pues esto significaría que se está afectando su derecho a la no discriminación. Por ello, se debe tener en cuenta al sustentar, el criterio y razonabilidad al momento de seleccionar ciertos trabajadores de otros.

c. Suspiciacia del Empleador en el Perú.

Probablemente ciertos empleadores incluyeron en la SPL a individuos que no fueron trabajadores, tal vez si a sus familias con el objetivo de ser beneficiados con el bono independiente, lamentablemente no existe mecanismos para reconocer estas acciones.

La reactivación, en sus diferentes fases dio lugar a que ciertas empresas reinicien sus actividades, pese a que señalaron que estaban en una SPL total y la atención que brindaron pudo haberse dado a través de delivery; lo ideal sería que las empresas, antes de reiniciar sus tareas, den cuenta ante la Autoridad Inspectivas de trabajo.

En otra situación, al avecinarse la improcedencia de la SPL, ciertas instituciones o empresas al decidir cesar a sus empleados, deberían comunicar a la AAT, así como a la Autoridad Inspectiva del Trabajo, además hay la posibilidad de que hayan realizado el cese antes de solicitar la SPL, y pese a ello los habrían colocado como empleados dentro de la SPL.

d. Omitir contestar el Requerimiento

Con la cuarentena y consecuente aislamiento obligado, hizo que las instituciones públicas implementen canales de atención virtuales y den importancia a la utilización de los recursos tecnológicos.

La AAT y la Autoridad Inspectiva también tuvieron que adecuarse a este cambio, siendo que las solicitudes de SPL fueron presentadas a través de un aplicativo donde el empleador ponía correo electrónico para que le notifiquen, asimismo tiene la obligación de mantenerlo habilitado y revisarlo constantemente.

Para desarrollar el análisis de las situaciones de la SPL, la Autoridad Inspectiva de Trabajo, a través del uso de correo, o el uso de casilla electrónica, notificara al empleador con un requerimiento, dando 3 o 5 días de plazo, según la condición de MYPE o no, respetando el tiempo y cumpliendo con remitir la documentación requerida.

Si no remite la documentación, se le pedirá nuevamente la información según el Protocolo, siempre que haya un plazo de cinco días antes que pueda vencer la orden de inspección.

Por último, si pese a ello no cumple con remitir la documentación en el plazo señalado, hay deslinde de responsabilidad de la AAT, así como de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

Varias suspensiones perfectas han sido declaradas improcedentes, por no presentar la suficiente información respecto al requerimiento administrativo, incrementándose dicho porcentaje.

2.3. Marco conceptual.

a) Afectación económica

Se entienden así cuando no se puede aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por factores de afectación económica, cuando los empleadores se hallan en un modo que les impide objetiva y severamente aplicar medidas planteadas por el gobierno para salvaguardar su economía empresarial.

b) Empresas

Persona jurídica dentro del régimen tributario con efectos pecuniarios.

c) Estado de emergencia

Momento excepcional, declarada por un Gobierno donde se restringe los derechos de las personas, la libertad, inviolabilidad de domicilio, la reunión y el libre tránsito, estipulados en la Carta Magna del Perú.

d) Derechos de los trabajadores

Serie de obligaciones que debe efectuar las empresas frente a sus colaboradores, amparadas por el ordenamiento legal - jurídico.

e) Factores

Variables que inciden en un determinado objetivo.

f) Factores asociados

Conjunto de variables sobre un criterio específico.

g) Naturaleza de las actividades

Se entiende así al impedimento de aplicar trabajo remoto por la naturaleza de las labores, se configura cuando la naturaleza de las labores hace insostenible su aplicación, por requerir la presencia del colaborador de manera indispensables, por el empleo de herramientas o maquinarias que solo pueden usar en el lugar de labores u otras que resulten esenciales a las características del servicio contratado.

h) Régimen

Conjunto de reglas o normas que rigen determinados objetivos.

i) Social

Se entiende así cuando existen elementos exógenos como la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber para las empresas a acogerse a la SPL.

j) Suspensión perfecta de labores

Figura jurídica cuyos presupuestos al tener la posibilidad de causar el término de la relación laboral no lo hicieron.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

Tipo de estudio corresponde al descriptivo correlacional según el Hernández et al. (2003), en la medida que pretenda medir la correlación de las empresas y los factores asociados al régimen de SPL en la Región Moquegua, donde se pretende determinar si existen relación entre ambas variables en mención.

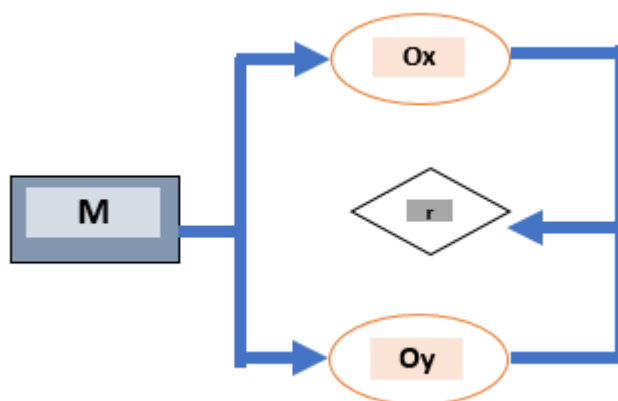
3.2. Diseño de investigación.

Diseño del estudio es de tipo transversal, no experimental que se desarrolla sin manipular premeditadamente las variables y donde solo se observa los fenómenos en una situación natural para luego analizar e interpretarlos. Asimismo, según Ortiz (2010), es la correlación entre 2 o (+) series. Por otro lado, el nivel de vinculo puede ser medido

y representado por el coeficiente de relación denominado por el símbolo (r) dependiendo de ciertos supuestos sobre la distribución y el modo de calcular el 95 coeficiente. Bajo ese contexto el estudio es de diseño correlacional debido a que vincularemos las variables empresa y los factores asociados al régimen SPL. El mismo que es representado por el siguiente diagrama adaptado:

Figura 1

Diseño de la investigación



Dónde:

M: Muestra del estudio: Personal empleado en diferentes empresas en la Región Moquegua

Ox: Observación - variable Empresa

Oy: Observación - variable factores asociados SPL

3.3. Población y muestra.

Población

Carrasco (2006), señaló que: es una “Agrupación de elementos conocido como unidad de análisis, que corresponden al espacio donde se desenvuelve el trabajo de estudio” (p. 236). Por lo tanto, la población en estudio está considerado por personal o colaboradores que trabajan en las distintas empresas de la Región Moquegua. Asimismo, como criterio de inclusión se tomará a los trabajadores, con quienes se coordinará para su

consentimiento en el uso del instrumento de confiabilidad. Por otro lado, se coordinó con el administrador, jefe entre otro cargo de las empresas a fin de que brinde información sobre el régimen de SPL como consecuencia del COVID-19.

Muestra

Subconjunto de la población representativa, a quienes se tiene acceso porque de ellas se originan y hacen las mediciones pertinentes (Hernández y Mendoza 2018). Asimismo, la muestra está formada por los 62 trabajadores de las heterogéneas empresas de la Región Moquegua.

Muestreo

El muestreo que se utiliza en el estudio es el muestreo no probabilístico. Que es una técnica empleada en la muestra estadística, que, a diferencia de la muestra probabilística, no permite que todos los individuos de una población a investigar, posean las mismas características de selección. Cuya característica es que la muestra de estudio se tomará intencionalmente o por conveniencia de la investigadora.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se usó el instrumento - cuestionario y técnica las encuestas para medir las variables empresa y los factores asociados en el régimen SPL en la Región Moquegua, con la finalidad de medir el objetivo planteado. Por otro lado, la cantidad de ítems del cuestionario consta de 12 ítems, cuyas dimensiones se basan en vigor, dedicación, absorción de los cuales el puntaje total será de 1-3 puntos respectivamente. El tiempo de duración por cada encuesta es de 10 a 15 minutos.

Encuesta

Según Grasso (2006), señalo que la encuesta es un proceso que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de individuos, así, por ejemplo: Permite explorar lo que opina el

público y los valores actuales de una sociedad, temas de significación científica y de relevancia en las sociedades democráticas (p, 13).

Por otro lado, se empleó la encuesta, integrada por una serie de cuestionario para que los colaboradores de las heterogéneas empresas lo lean y respondan por escrito. Los instrumentos están predestinados a acopiar información sobre las opiniones y actitudes de los individuos y también sobre lo que han logrado como producto de la SPL.

Instrumentos de la investigación

Los instrumentos miden las particularidades de las variables se mencionan test o pruebas, son los instrumentos que valen para medir diferentes variables conductuales, en especial los resultados de los factores asociados en el régimen SPL. Por medio de los datos que proporcionan los instrumentos se trata de obtener información exacta sobre el impacto de las empresas y los factores asociados al régimen de SPL y se detectan los éxitos y fracasos. Cuando el investigador no puede medir las variables debe recabar información acerca de los fenómenos que le interesa empleando ciertos instrumentos. Para ello emplea listas de cotejo, hace el análisis documental, construye escalas de opinión, etc. En otros casos, el investigador debe observar el comportamiento de las variables y entonces utilizará instrumentos o guías de observación que, a su vez, pueden ser estructurados o no estructurados. El cuestionario es un instrumento que debe contener una serie de preguntas o ítems respecto a una o (+) variables a medir. Por otro lado, Gómez (2006) cito que: se tiene en cuenta 2 tipos de interrogantes: abiertas y cerradas. Las interrogantes cerradas contienen categorías fijas de respuesta delimitadas, las respuestas contienen dos posibilidades (dicotómicas) o incluir muchas alternativas. Este tipo de interrogaciones facilita codificar es decir se da valor numérico a las respuestas del encuestado (p, 127-128).

El instrumento cuestionario referido a la empresa se estructuro con la escala “En desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo” y se elabora en base a 12 ítems, vale

decir, de 01 a 12 ítems. Así mismo el cuestionario referido a los factores asociados al régimen de SPL se estructuró con la escala “En desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo” y se elabora en base a 12 ítems, es decir, de 01 a 12 ítems.

Procedimientos de recolección de datos.

- Entrevista con el jefe o encargado de la empresa.
- Entrevista con los colaboradores de la empresa.

Confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Para la fiabilidad se usó el alfa de Cron Bach, por medio de la aplicación de un cuestionario de 12 ítems aplicados a un conjunto piloto de 62 trabajadores de diferentes empresas sobre la variable empresa y los factores asociados al régimen de SPL; luego se tabulará y procesará los datos en el programa SPSS para luego obtener el coeficiente de Cron Bach siendo mayor al alfa mínimo aceptable, el cual debe ser entorno de 0,70.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Se usó el estadígrafo descriptivo por medio de la aplicación del Excel y el paquete estadígrafo SPSS el cual procesara, para poder interpretar, analizar y posterior discusión los cuadros estadígrafos para lograr las resultas que se tendrán en cuenta para conseguir las conclusiones en la fase del desarrollo del informe de la tesis que darán respuesta a los objetivos del estudio.

Descriptiva: Analiza los datos de las variables dependiente - independiente para presentarlas en gráficos. Se usó la estadística descriptiva deductiva para recontar, ordenar y clasificar los datos obtenidos por las observaciones.

Inferencial: Se empleó la estadística inferencial para contrastar las hipótesis empleando el estadígrafo de correlación Pearson.

**CAPÍTULO IV:
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

4.1. Presentación de resultados por variables.

- a. **¿Implementar el DU N° 029-2020, coadyuva que los trabajadores se acojan al teletrabajo, y que la empresa debe conceder licencia con goce de haber?**

TABLA 2

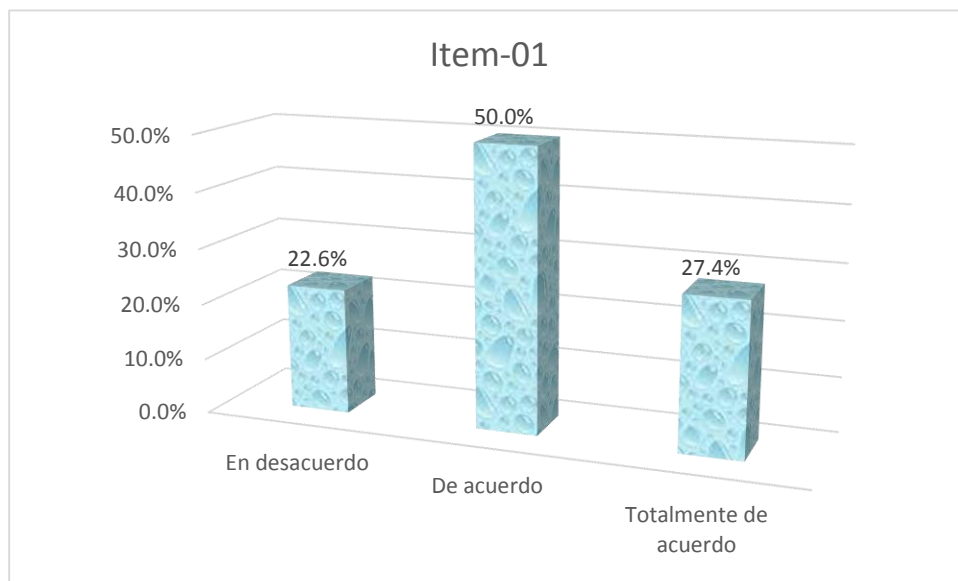
FRECUENCIA ÍTEM 01

Item - 01		
Opción	fi	hi %
En desacuerdo	14	22.6%
De acuerdo	31	50.0%
Totalmente de acuerdo	17	27.4%
Total	62	100%

Nota: Instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19.

Figura 2

Distribución %



Interpretación:

Luego de aplicar el instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19 en la tabla 2, se muestra las resultas a la interrogante, ¿Implementar el DU N° 029-2020, coadyuva que los trabajadores se acojan al teletrabajo, y que la empresa debe conceder licencia con goce de haber?; un 22.6% de colaboradores se manifestaron en desacuerdo, un 50% respondió estar de acuerdo mientras que el 27.4% restante indico totalmente de acuerdo.

- b. ¿Calificaría de saludable la implementación del D. S N° 038-2020, por el Covid-19?**

TABLA 3

FRECUENCIA ÍTEM 02

Item - 02		
Opción	fi	hi %
En desacuerdo	11	17.7%
De acuerdo	31	50.0%

Totalmente de acuerdo	20	32.3%
Total	62	100%

Nota: Instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19.

Figura 3

Distribución %



Interpretación:

Luego de aplicar el instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19 en la tabla 3, se muestra las resultas a la interrogante, ¿Calificaría de saludable la implementación del D. S N° 038-2020, por el Covid-19?, un 17.7% de colaboradores se manifestaron en desacuerdo, un 50% respondió estar de acuerdo mientras que el 32.3% restante indico totalmente de acuerdo.

- c. **¿Considera usted que el empleador presento oportunamente la comunicación de SPL, por vía a distancia, a la AAT?**

TABLA 4

FRECUENCIA ÍTEM 03

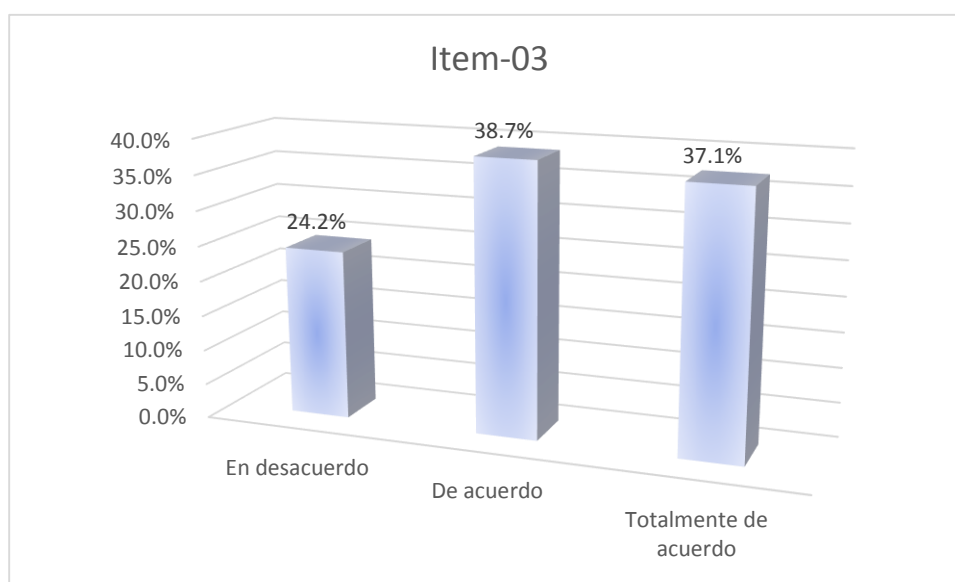
Item - 03

Opción	fi	hi %
En desacuerdo	15	24.2%
De acuerdo	24	38.7%
Totalmente de acuerdo	23	37.1%
Total	62	100%

Nota: Instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19.

Figura 4

Distribución %



Interpretación:

Luego de aplicar el instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19 en la tabla 4, se muestra las resultas a la interrogante, ¿Considera usted que el empleador presento oportunamente la comunicación de SPL, por vía a distancia, a la AAT?; un 24.2% de colaboradores se manifestaron en desacuerdo, un 38.7% respondió estar de acuerdo mientras que el 37.1% restante indico totalmente de acuerdo.

- d. ¿Calificaría como buena acción que el empleador se acoja al DU N° 033-2020 para el subsidio de la planilla?**

TABLA 5

FRECUENCIA ÍTEM 04

Item - 04			
Opción	fi	hi %	
En desacuerdo	17	27.4%	
De acuerdo	24	38.7%	
Totalmente de acuerdo	21	33.9%	
Total	62	100%	

Nota: Instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19.

Figura 5

Distribución %



Interpretación:

Luego de aplicar el instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19 en la tabla 5, se muestra los resultados a la interrogante, ¿Calificaría como buena acción que el empleador se acoja al DU N° 033-2020 para el subsidio de la planilla?, un

27.4% de colaboradores se manifestarán en desacuerdo, un 38.7% respondió estar de acuerdo mientras que el 33.9% restante indico totalmente de acuerdo.

- e. **¿Considera legal que el empleador pacte vía virtual, el adelanto de descanso de vacaciones a cuenta de la fase vacacional?**

TABLA 6

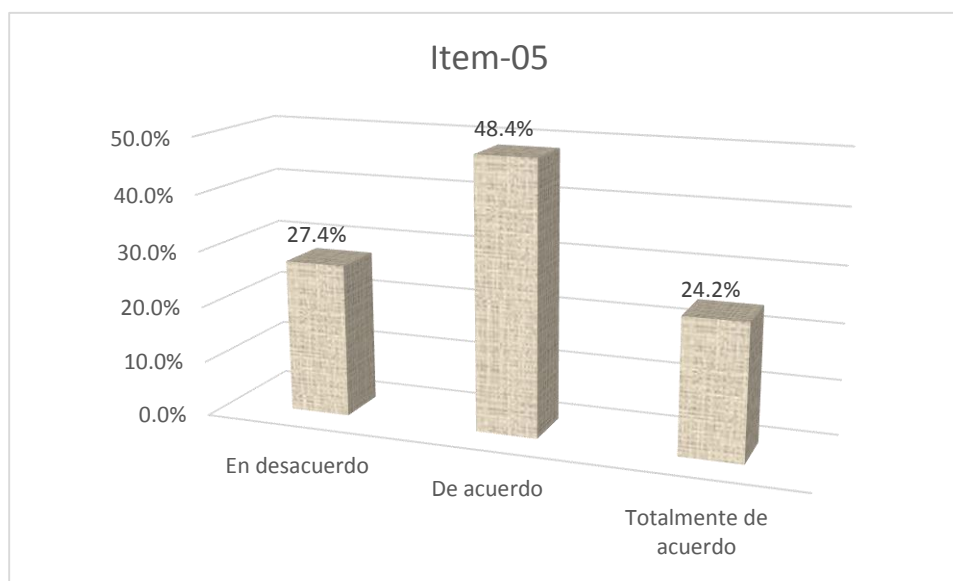
FRECUENCIA ÍTEM 05

Item - 05			
Opción	fi	hi %	
En desacuerdo	17	27.4%	
De acuerdo	30	48.4%	
Totalmente de acuerdo	15	24.2%	
Total	62	100%	

Nota: Instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el convid-19.

Figura 6

Distribución %



Interpretación:

Luego de aplicar el instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19 en la tabla 6, se muestra las resultas a la interrogante, ¿Considera legal que el empleador pacte vía virtual, el adelanto de descanso de vacaciones a cuenta de la fase vacacional?; un 27.4% de colaboradores se manifestaron en desacuerdo, un 48.4% respondió estar de acuerdo mientras que el 24.2% restante indico totalmente de acuerdo.

- f. **¿El pactar vía virtual, la disminución de la jornada laboral, con la disminución proporcional de los ingresos, es legal?**

TABLA 7

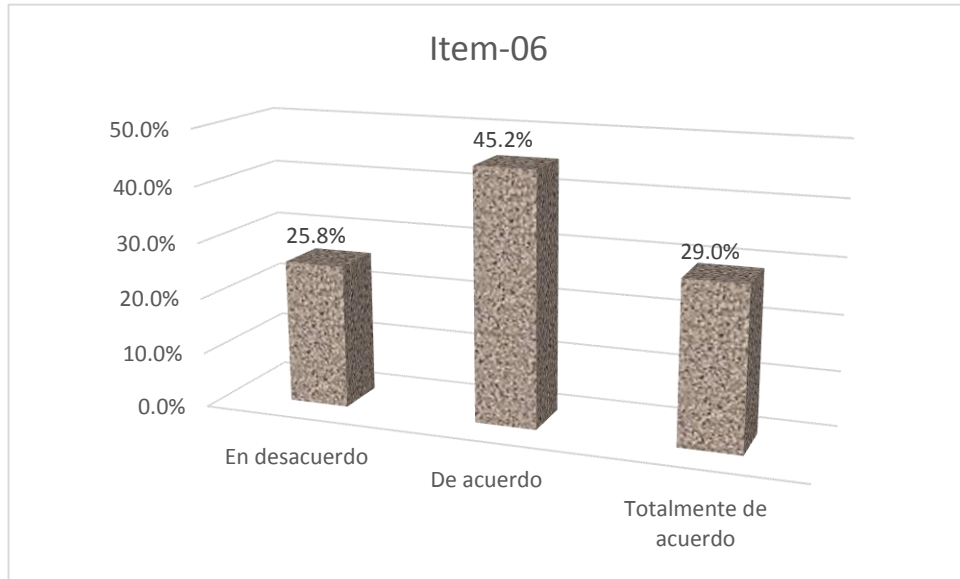
FRECUENCIA ÍTEM 06

Item - 06		
Opción	fi	hi %
En desacuerdo	16	25.8%
De acuerdo	28	45.2%
Totalmente de acuerdo	18	29.0%
Total	62	100%

Nota: Instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19.

Figura 7

Distribución %



Interpretación:

Luego de aplicar el instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19 en la tabla 7, se muestra las resultados a la interrogante, ¿El pactar vía virtual, la disminución de la jornada laboral, con la disminución proporcional de los ingresos, es legal?, un 25.8% de colaboradores se manifestaron en desacuerdo, un 45.2% respondió estar de acuerdo mientras que el 29% restante indicó totalmente de acuerdo.

- g. **¿Consideras una forma legal acordar por vía virtual, la disminución de la remuneración?**

TABLA 8

FRECUENCIA ÍTEM 07

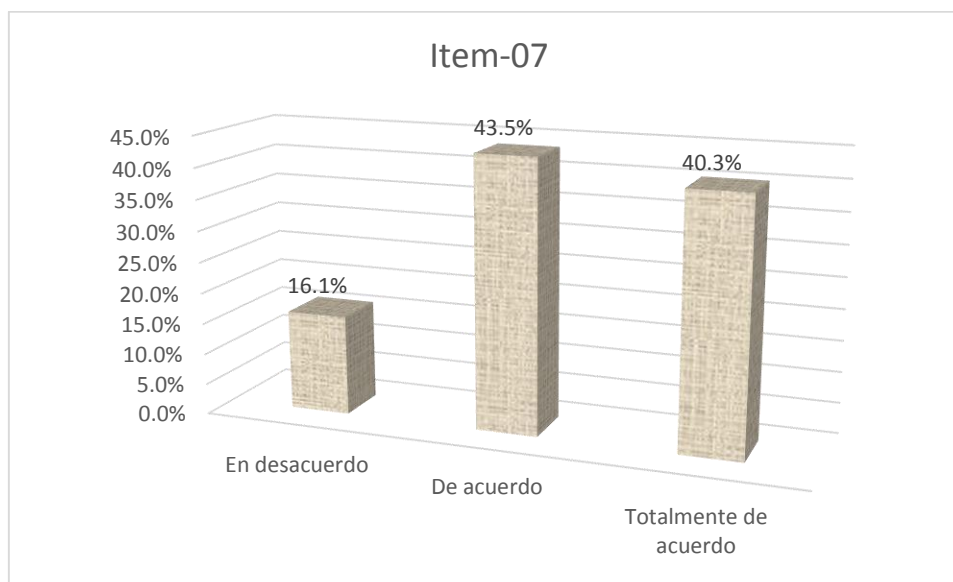
Item - 07		
Opción	fi	hi %
En desacuerdo	10	16.1%
De acuerdo	27	43.5%
Totalmente de acuerdo	25	40.3%

Total	62	100%
--------------	-----------	-------------

Nota: Instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19.

Figura 8

Distribución %



Interpretación:

Luego de aplicar el instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19 en la tabla 8, se muestra los resultados a la interrogante, ¿Consideras una forma legal acordar por vía virtual, la disminución de la remuneración?, un 16.1% de colaboradores se manifestaron en desacuerdo, un 43.5% respondió estar de acuerdo mientras que el 40.3% restante indicó totalmente de acuerdo.

- h. **¿Consideras que los beneficios sociales que percibe, tuvieron alguna variación porcentual?**

TABLA 9

FRECUENCIA ÍTEM 08

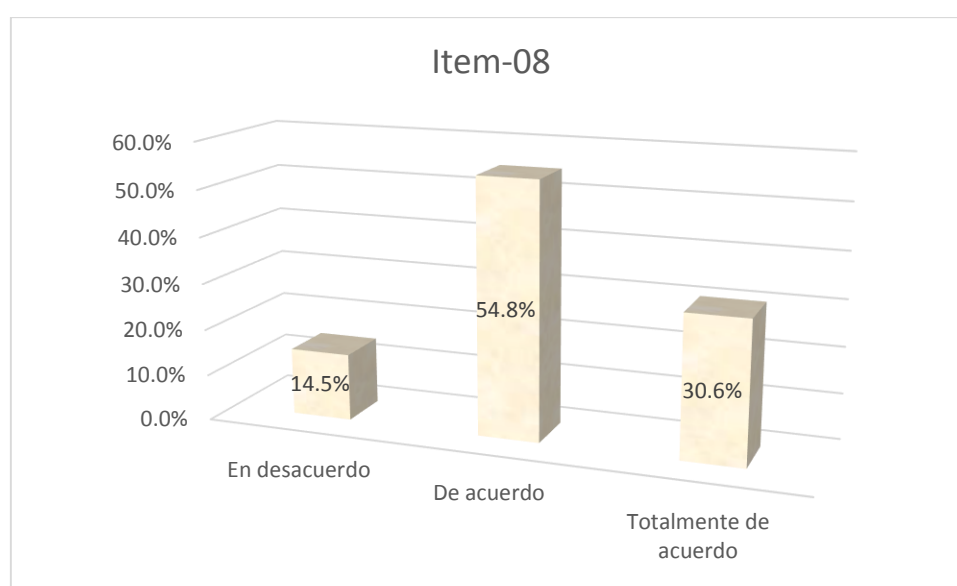
Item - 08		
Opción	fi	hi %

En desacuerdo	9	14.5%
De acuerdo	34	54.8%
Totalmente de acuerdo	19	30.6%
Total	62	100%

Nota: Instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19.

Figura 9

Distribución %



Interpretación:

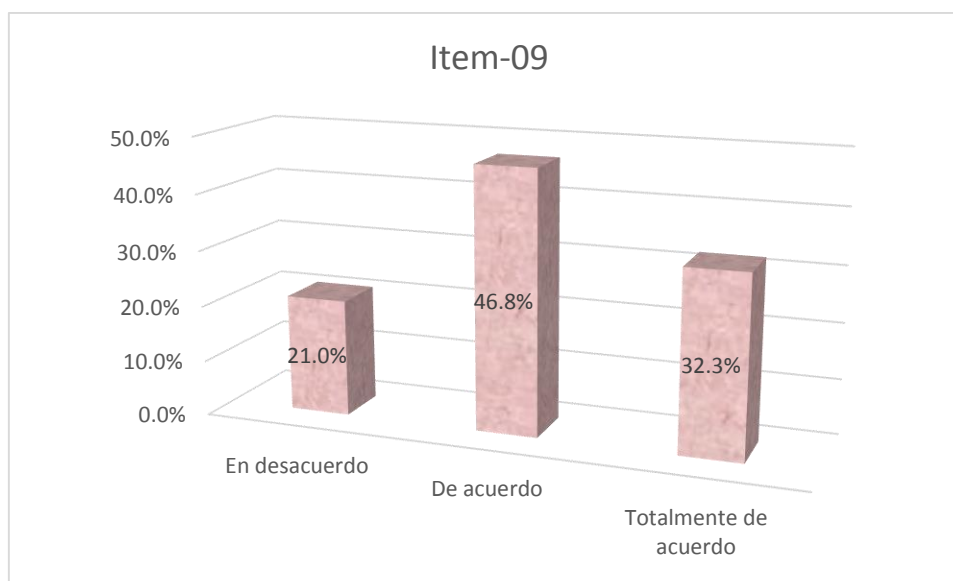
Luego de aplicar el instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19 en la tabla 9, se muestra las resultas a la interrogante, ¿Consideras que los beneficios sociales que percibe, tuvieron alguna variación porcentual?, un 13.1% de colaboradores se manifestarán en desacuerdo, un 55.7% respondió estar de acuerdo mientras que el 31.1% restante indico totalmente de acuerdo.

- i. **¿La empresa en el área administrativa se encuentra organizada, para afrontar este tipo de eventos?**

TABLA 10*FRECUENCIA ÍTEM 09*

Item - 09		
Opción	fi	hi %
En desacuerdo	13	21.0%
De acuerdo	29	46.8%
Totalmente de acuerdo	20	32.3%
Total	62	100%

Nota: Instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19.

Figura 10*Distribución %***Interpretación:**

Luego de aplicar el instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19 en la tabla 10, se muestra los resultados a la interrogante, ¿La empresa en el área administrativa se encuentra organizada, para afrontar este tipo de eventos?, un 21% de colaboradores se manifestaron en desacuerdo, un 46.8% respondió estar de acuerdo mientras que el 32.3% restante indicó totalmente de acuerdo.

- j. **¿La empresa durante la pandemia ha desarrollado sus actividades de forma eficiente, pese a las restricciones impuestas por el gobierno?**

Tabla 11

Frecuencia ítem 10

TABLA 11

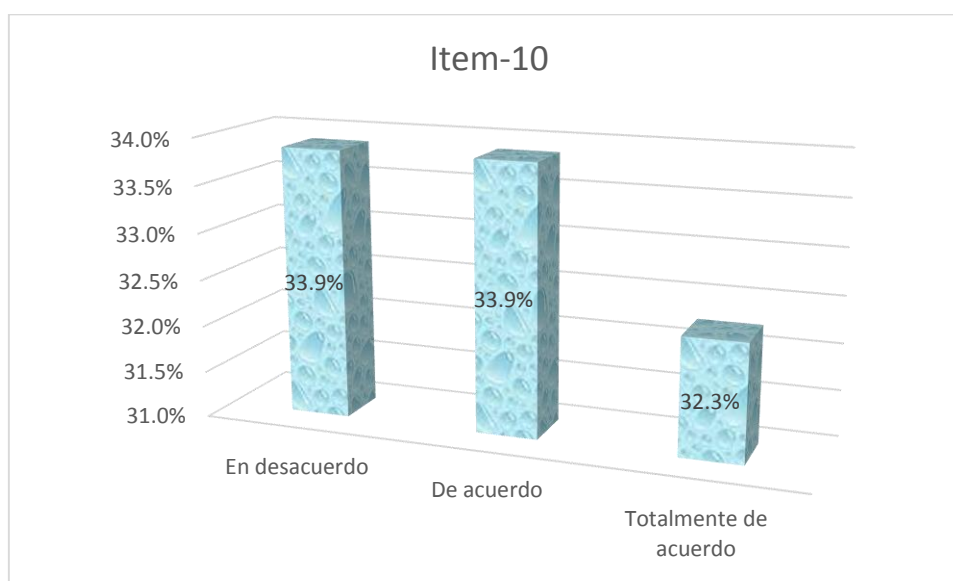
FRECUENCIA ÍTEM 10

Item - 10			
Opción	fi	hi %	
En desacuerdo	21	33.9%	
De acuerdo	21	33.9%	
Totalmente de acuerdo	20	32.3%	
Total	62	100%	

Nota: Instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el convid-19.

Figura 11

Distribución %



Interpretación:

Luego de aplicar el instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19 en la tabla 11, se muestra las resultas a la interrogante, ¿La empresa durante la pandemia ha desarrollado sus actividades de forma eficiente, pese a las restricciones impuestas por el gobierno?, un 33.9% de colaboradores se manifestaron en desacuerdo, un 33.9% respondió estar de acuerdo mientras que el 32.3% restante indico totalmente de acuerdo.

- k. **¿El colaborador que labora en la empresa durante el Covid-19, se encuentra capacitado en temas de SPL?**

TABLA 12

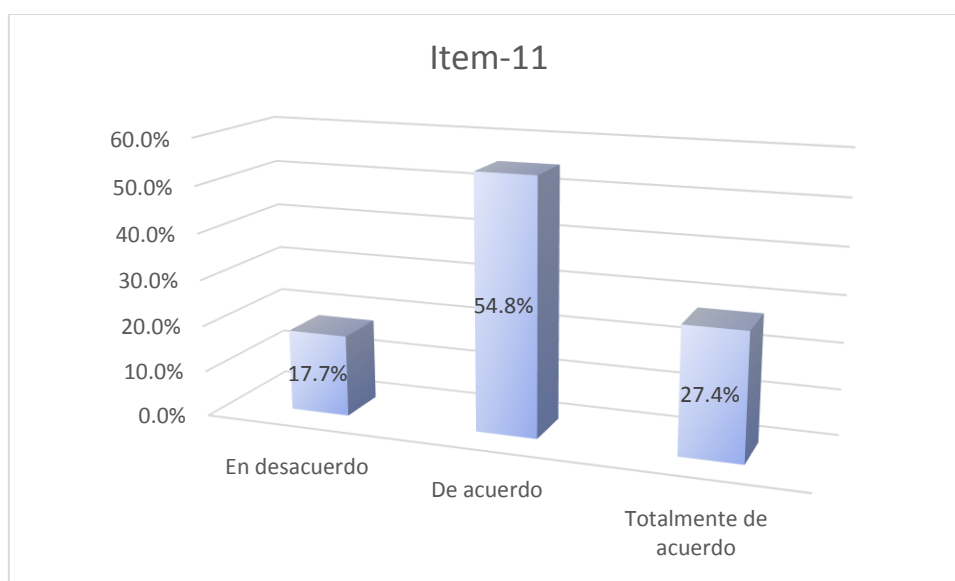
FRECUENCIA ÍTEM 11

Item- 11			
Opción	fi	hi	%
En desacuerdo	11	17.7%	
De acuerdo	34	54.8%	
Totalmente de acuerdo	17	27.4%	
Total	62	100%	

Nota: Instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19.

Figura 12

Distribución %



Interpretación:

Luego de aplicar el instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19 en la tabla 12, se muestra las resultas a la interrogante, ¿El colaborador que labora en la empresa durante el Covid-19, se encuentra capacitado en temas de SPL?, un 16.4% de colaboradores se manifestaron en desacuerdo, un 55.7% respondió estar de acuerdo mientras que el 27.9% restante indico totalmente de acuerdo.

1. **¿El empleador ha adoptado distintas medidas ceñidas en el marco legal vigente, siempre y cuando permita cumplir las metas del DU N° 038-2020?**

TABLA 13

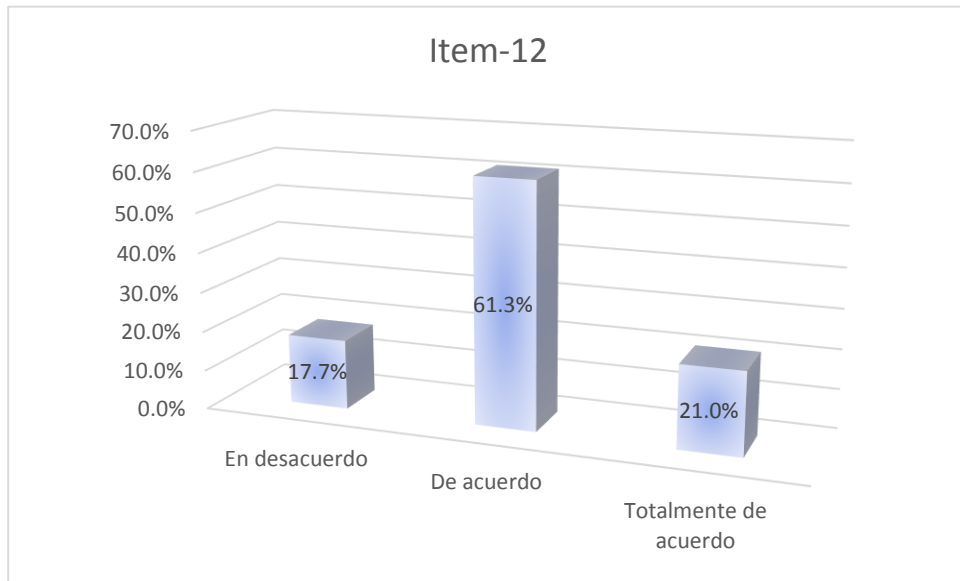
FRECUENCIA ÍTEM 12

Item - 12		
Opción	fi	hi %
En desacuerdo	11	17.7%
De acuerdo	38	61.3%
Totalmente de acuerdo	13	21.0%
Total	62	100%

Nota: Instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19.

Figura 13

Distribución %



Interpretación:

Luego de aplicar el instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19 en la tabla 13, se muestra las resultas a la interrogante, ¿El empleador ha adoptado distintas medidas ceñidas en el marco legal vigente, siempre y cuando permita cumplir las metas del DU N° 038-2020?; un 17.7% de colaboradores se manifestaron en desacuerdo, un 61.3% respondió estar de acuerdo mientras que el 21% restante indico totalmente de acuerdo.

4.2. Contrastación de hipótesis.

En la contratación de la hipótesis, se emplearon los valores de la tabla de Correlación de Pearson, con un nivel de significación del 0,05. Se empleó el estadígrafo de Pearson debido a que se estudia el vínculo de las variables cualitativas con 3 alternativas de respuesta. Los valores que se obtuvo para los coeficientes de correlación de Pearson, demuestran el nivel de relación entre las variables en estudio, ratificando la validez de las hipótesis trazadas.

TABLA 14*CORRELACIÓN PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS*

Coefficiente Spearman	Grado de Interrelación
1.00	Perfecta correlación
0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.75	Correlación positiva considerable
0.50	Correlación positiva media
0.25	Correlación positiva débil
0.10	Correlación positiva muy débil

Fuente: Sampieri H (2010, p. 312).

Correlación entre las variables empresa (x) y los factores asociados al régimen SPL (y).

TABLA 15

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS VARIABLES (X) Y (Y)

Estadísticos descriptivos	Media	Desviación estándar	N
Empresa	25.15	4.398	62
Factores Asociados	24.69	4.329	62

Interpretación:

De la tabla N° 15, se muestra los valores estadígrafos descriptivos para las variables analizadas, para la variable Empresa. Su media aritmética es de 25.15 puntos, y la desviación estándar de 4.398; Además para la variable Factores Asociados al régimen SPL, la media obtenida fue de 24.69 y la desviación estándar de 4.329.

TABLA 16*CORRELACIONES VARIABLES (X) Y (Y)*

Correlaciones		Empresa	Factores Asociados
Empresa	Correlación de Pearson	1	,903**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	62	62
Factores Asociados	Correlación de Pearson	,903**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	62	62

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

Interpretación:

En la tabla N° 16, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es 0.903, para un nivel de significancia de 0.05, se indica que, existe grado de correlación positiva fuerte entre las variables “empresa” - “factores asociados al régimen de SPL”, bajo este resultado se puede indicar que la hipótesis es válida, porque existe una fuerte relación entre las variables (X) y (Y).

Correlación entre las variables Empresa y Factor Asociado por su Naturaleza.**TABLA 17**

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS VARIABLES EMPRESA Y FACTOR ASOCIADO POR SU NATURALEZA

Estadísticos descriptivos	Media	Desviación estándar	N
Empresa	25.15	4.398	62

Dimensión por su naturaleza	8.2903	1.60314	62
-----------------------------	--------	---------	----

Interpretación:

De la tabla N° 17, se muestra los valores estadígrafos descriptivos para las variables analizadas, para la variable Empresa. Su media aritmética es de 25.15 puntos, y la desviación estándar de 4.398; Además para la variable Factor Asociado por su Naturaleza, la media obtenida fue de 8.2903 y la desviación estándar de 1.60314.

TABLA 18

CORRELACIONES VARIABLES EMPRESA Y FACTOR ASOCIADOS POR SU NATURALEZA

Correlaciones		Empresa	Dimensión por su naturaleza
Empresa	Correlación de Pearson	1	,810**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	62	62
Dimensión por su naturaleza	Correlación de Pearson	,810**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	62	62

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

Interpretación:

En la tabla N° 18, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es 0.810, para un nivel de significancia de 0.05, se puede mencionar que, existe grado de correlación positiva considerable entre las variables “empresa” - “factor asociado por su naturaleza”, bajo esta premisa se puede indicar que la hipótesis es válida, porque existe una correlación considerable entre las variables.

TABLA 19*ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS VARIABLES EMPRESA Y FACTOR ECONÓMICO*

Estadísticos descriptivos	Media	Desviación estándar	N
Empresa	25.15	4.398	62
Dimensión económica	8.2742	1.89191	62

Interpretación:

De la tabla N° 19, se muestra los valores estadígrafos descriptivos para las variables analizadas, para la variable Empresa. Su media aritmética es de 25.15 puntos, y la desviación estándar de 4.398; Además para la variable Factor Asociado en lo Económico al régimen SPL, la media obtenida fue de 8.2742 y la desviación estándar de 1.89191.

Tabla 20*Correlaciones variables Empresa y Factor Económico*

Correlaciones		Empresa	Dimensión económica
Empresa	Correlación de Pearson	1	,677**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	62	62
Dimensión económica	Correlación de Pearson	,677**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	62	62

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

Interpretación:

En la tabla N° 20, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es 0.677, para un nivel de significancia de 0.05, se detalla que, existe grado de correlación positiva media entre las variables “empresa” y “factor asociado en lo económico”, bajo esta premisa se puede indicar que la hipótesis es válida, porque existe una correlación media entre las variables.

TABLA 20

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS VARIABLES EMPRESA Y FACTOR SOCIAL

Estadísticos descriptivos	Media	Desviación estándar	N
Empresa	25.15	4.398	62
Dimensión social	8.1290	1.85086	62

Interpretación:

De la tabla N° 21, se muestra los valores estadígrafos descriptivos para las variables analizadas, para la variable Empresa. Su media aritmética es de 25.15 puntos, y la desviación estándar de 4.398; Además para la variable Factor Asociado en lo Social al régimen SPL, la media obtenida fue de 8.1290 y la desviación estándar de 1.85086.

TABLA 21

CORRELACIONES VARIABLES EMPRESA Y FACTOR SOCIAL

Correlaciones		Empresa	Dimensión social
Empresa	Correlación de Pearson	1	,719**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	62	62

Dimensión social	Correlación de Pearson	,719**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	62	62

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

Interpretación:

En la tabla N° 22, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es 0.719, para un nivel de significancia de 0.05, se puede detallar que, existe un nivel de correlación positiva media de las variables “empresa” y “factor asociado en lo social”, bajo esta premisa se puede indicar que la hipótesis es válida, porque existe una correlación media entre las variables.

4.3. Discusión de resultados.

La Carta Magna del Perú toma como principios protectores del colaborador, según el artículo 22 menciona que el ejercicio laboral de una persona se enmarca en el deber - derecho, este aval constitucional concede sostenibilidad a la estabilidad de una sociedad, donde se procura que los integrantes tengan la posibilidad de realizarse de forma personal. En tanto el artículo 27 instituye una protección especial al colaborador frente al despido arbitrario sin justificación. Por lo tanto, según nuestra Carta Magna enmienda que el vínculo contractual del trabajador y empleador es conservar su relación, por medio del principio de secuencia laboral.

De acuerdo a (López, 2020) en su investigación señaló que la empresa Corporación YNEM EIRL determinó que el 55.6% de las encuestas afirman que la empresa concedió beneficios legales al empleado para no ejecutar la SPL, sin embargo, existe un 44.4% de las encuestas niegan que otorgó beneficios legales al colaborador para

no proceder con la SPL. Mientras que en el presente estudio se determinó que un 61.3% optaron por estar de acuerdo que el empleador haya adoptado otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre y cuando permitan el cumplimiento de las metas del DU N° 038-2020, en consecuencia, el estudio de López guarda relación con el estudio.

De las resultas de López, (2020) identifico que el 22.2% de encuestas afirman que la Corporación YNEM EIRL vulneró ciertos intereses del sindicato, mientras que un 77.8% de las encuestas niega que la Corporación YNEM EIRL vulneró algunos intereses sindicales, mientras que en el estudio preguntado sobre el comunicar a la organización sindical de trabajadores, los motivos para adoptar medidas a fin de entablar pactos que busquen equilibrio entre empleado y empleador, a este ítem los encuestados manifestaron que se encuentran “De acuerdo” que los empleadores comuniquen sobre la SPL con la finalidad de no vulnerar los derechos laborales, por lo tanto se determina que el estudio del autor López se asemeja con la presente investigación.

De igual forma (Robles, 2020) cito en su investigación realizada se tiene la importancia jurídica con el estudio de la Viabilidad de la SPL en el Marco del D.U N.º 038-2020 que dispone medidas para reducir las consecuencias económicas causadas a los empleados a causa del Covid -19 y otras medidas, mientras que en el presente estudio luego de aplicar el instrumento sobre las empresas que se rigen a la SPL ante el covid-19 en la tabla 3, se muestra las resultas a la interrogante, ¿Calificaría de saludable la implementación del D. S N° 038-2020, por el Covid-19?, se determinó que un 17.7% de colaboradores se manifestaron en desacuerdo, un 50% respondió estar de acuerdo mientras que el 32.3% restante indico totalmente de acuerdo. Por lo tanto, se concuerda con el autor Robles.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.

De los resultados obtenidos para el estudio “Factores asociados que influyen en las empresas para acogerse a la SPL en el régimen de suspensión perfecta de labores por Covid – 19, en la región Moquegua, en el año 2020”, podemos obtener las siguientes conclusiones:

Primera.

Existe un vínculo moderado entre las variables empresa y los factores asociados al régimen SPL en la Región Moquegua, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.903 (positiva alta), considerando que el coeficiente de correlación tiene un valor máximo de 1, la correlación de las variables estudiadas es positiva muy fuerte.

Segunda.

Verificando el nivel de correlación de la variable empresa y la dimensión por su naturaleza, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.810, la correlación es positiva alta, se puede concluir que hay una relación directa de la dimensión por su naturaleza y la empresa, determinándose que dicha dimensión es con la más que se relaciona.

Tercera.

Por otro lado, del análisis de la correlación existente entre la variable empresa y la dimensión económica, el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.677, siendo una relación directa proporcional y positiva, considerándose una relación positiva media, por lo que se concluye que exista relación media significativa de las variables.

Cuarta.

Preexiste una correlación significativa de las variables empresa y la dimensión social, esto como consecuencia a que el coeficiente de Pearson es de 0.719, por lo tanto, la dimensión social se relaciona significativamente con la variable empresa.

5.2. Recomendaciones.

Se recomienda que estudios a futuro se orienten a medir la eficiencia, eficacia y transparencia en la aplicación de estas medidas o normas adoptadas por el gobierno, y que todas las empresas acaten en la medida que nos permita dar solución en beneficio de los colaboradores que se acojan al régimen de SPL.

Se recomienda que investigaciones a futuro se analicen los efectos de la aplicación de la SPL en el estado de emergencia por COVID-19, en relación a la vulneración de los derechos de los colaboradores de las distintas empresas, vinculados al derecho al trabajo

que se relacionan con el derecho a la salubridad, derecho a la pensión justa de jubilación y el derecho a tener una vejez digna.

Se recomienda analizar la cantidad de procesos legales vía contenciosa administrativa que inicien los empleadores que han aplicado la SPL durante el estado de emergencia por COVID-19, sin haber tenido la autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo y ante las resoluciones que han sido denegada el trámite de SPL, habiendo agotado la vía administrativa, se recurra a nivel judicial.

Se recomienda que los empleadores que efectúan trabajos esenciales y no esenciales apoyen en dar las facilidades a sus trabajadores, a fin de mitigar con esta enfermedad, con la finalidad de que tanto empleador como empleado no se vean perjudicados económicamente. Asimismo, el gobierno, por medio de sus instituciones como la SUNAFIL, AAT y MTPE, apoyen en canalizar los casos por SPL en la Región Moquegua.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfonso, M. C. (2013). *Despido, suspensión contractual y reducción de jornada por motivos económicos y reorganizativos en la administración pública*. Bomarzo, 1era edición.
- Altés Tarrega, J. (1998). *Suspensión de pago y quiebra en el ordenamiento jurídico laboral*. Valencia: Tirant.
- Boza, G. (2020). *La SPL como consecuencia de la pandemia del covid-19*. . Lima.
- Carrasco Díaz. (s.f.). *Metodología de La Investigación Científica* -. Obtenido de https://kupdf.net/download/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-carrasco-diaz_59065f94dc0d60a122959e9d_pdf
- Chanamé, R. (2011). *La Consitución de todos los peruanos*. Lima: Cultural Peruana E.I.R.L.
- Chira, F. (2020). *Suspension perfecta de labores*. Lima. Obtenido de <https://gestión.pe/economía/management-empleo>.
- Dennis, L. M. (2009). *Informes graduando. Gob.Gt*. Obtenido de https://www.mineduc.gob.gt/DIGEDUCA/documents/informes/Tec_Informe%20G
- Gallardo Villavicencio, M. M. (2021). *Suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia covid-19 y los derechos de los trabajadores*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Recuperado el 25 de 06 de 2022
- Gómez. (2006). *Tipos de preguntas en un cuestionario*. . Investiga lía. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/tipos-de-preguntas-en-un-cuestionario/>

- Hernández, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: MCGRAW-HILL.
- Hidalgo, L. (2020). *Suspension perfecta de labores*. Lima. Obtenido de <https://gestión.pe/economía/management-empleo>.
- López, P. (2020). *Análisis de la suspensión perfecta de labores y la vulneración al trabajo en la Corporación YNEM EIRL*. [Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]., Arequipa.
- Paredes, P. (2019). *Suspension perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas*. Universidad Antenor Orrego., Trujillo. Obtenido de <http://repositorio.upao.edu.pe>.
- Pasco, M. (2011). *Suspension del contrato de trabajo*. Lima: Biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Peruano, E. (2021). *Decreto de Urgencia 080*. Lima.
- Peruano, E. (2021). *DECRETO SUPREMO 011-2021-SA*. Lima.
- Prados de Reyes, F. J. (1997). *La terminación del contrato de trabajo por circunstancias objetivas que afecten a la empresa*. Valencia: Editorial Tirant lo blanch.
- Sánchez, F. (2020). *La suspensión perfecta de labores en el marco del Estado*. Lima. Obtenido de <http://laley.pe/art/95571a-suspension-perfecta>.
- Sanguineti, R. W. (2007). *Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de*. Lima: 1era Edición.
- SUNAFIL. (2021). *3era versión del protocolo para verificación de suspensión perfecta*. Lima.
- Toyama, M. J. (2009). *Temas centrales del Derecho del trabajo del siglo XXI. Los supuestos*. Lima. Ara editores.

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

Vega, A. (2020). *Suspension perfecta de labores durante la emergencia*. Lima: Pasión por el derecho. Lima.

Vicente, V. (2020). *La suspensión perfecta en el periodo de aislamiento social*. Lima, Lima. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/que-tan-perfecta>.