

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA DE DERECHO



**CRITERIOS DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE LA
SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN LAS MYPES EN UN
ESTADO DE EMERGENCIA EN EL PERÚ**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE

ABOGADO

AUTOR

ANDY HAMMER FLORES RAMOS

ASESOR

CINTHYACRISA DUNYOLI GASTULO MURO

<https://orcid.org/0000-0002-8905-4333>

Chiclayo, 2022

**CRITERIOS DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE LA
SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN LAS MYPES EN UN
ESTADO DE EMERGENCIA EN EL PERÚ**

**PRESENTADA POR
ANDY HAMMER FLORES RAMOS**

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR

**Guillermo Enrique Chira Rivero
PRESIDENTE**

**Igor Eduardo Zapata Velez
SECRETARIO**

**Cinthyacrisa Dunyoli Gastulo Muro
VOCAL**

Dedicatoria

A mis abuelas, Celia y Esperanza, cuyas almas han permitido guiarme
y mantenerme intacto en el sendero del bien y la verdad.

A mis padres, Judyth y Miguel, porque gracias a su amor y apoyo, hoy puedo concluir
con otra etapa de mi vida y se abre el nuevo camino hacia otra meta.

Agradecimiento

Al Mgtr. Guillermo Chira, por ser quien me dio la primera luz sobre este tema de investigación; de la misma manera al Mgtr. Javier Espinoza, por la dedicación y transmisión de conocimientos para colocar las bases de este trabajo; así como también a la Dra. Cynthia Gastulo Muro, por su tiempo y dedicación para poder concluir esta investigación, el cual no fue sencillo, pero siempre estuvo apoyándome en todo momento.

Tesis culminada

ORIGINALITY REPORT

25%
SIMILARITY INDEX

24%
INTERNET SOURCES

2%
PUBLICATIONS

11%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 tesis.usat.edu.pe Internet Source **3%**

2 ius360.com Internet Source **2%**

3 Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Student Paper **1%**

4 lpderecho.pe Internet Source **1%**

5 cdn.www.gob.pe Internet Source **1%**

6 iuslatin.pe Internet Source **1%**

7 hdl.handle.net Internet Source **1%**

8 actualidadlaboral.com Internet Source **1%**

9 repositorio.ucv.edu.pe Internet Source **1%**

ÍNDICE

Resumen	5
Abstract	6
Introducción.....	7
Revisión de literatura.....	9
Antecedentes de investigación	9
Bases teóricas conceptuales:	11
Metodología y resultados esperados	20
Resultados y discusión	23
Conclusiones	40
Recomendaciones.....	41
Referencias bibliográficas	41

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo proponer nuevos criterios dentro del procedimiento especial de la suspensión perfecta de labores en las Mypes en un Estado de emergencia. En razón de ello, era necesario analizar si la suspensión perfecta de labores es una medida laboral favorable para las Mypes que afronten crisis económica dentro del Estado de Emergencia; señalamos lo que comporta la suspensión del contrato y sus alcances en la realidad laboral. Seguidamente, explicamos el régimen especial de las Mypes y el impacto que tuvo a causa de la pandemia ya que la propuesta está dirigida para este sector empresarial.

Además, la metodología que encuadra esta investigación, es la cualitativa.

Palabras claves: suspensión perfecta- Mypes- Covid-19- impacto financiero- Estado de Emergencia

Abstract

The objective of this research was to propose new criteria within the special procedure of the perfect suspension of work in MSEs in a State of emergency. Because of this, it was necessary to analyze whether the perfect suspension of work is a favorable labor measure for MSEs facing economic crisis within the State of Emergency; We point out what the suspension of the contract entails and its scope in the labor reality. Next, we explain the special MSM regime and the impact it had due to the pandemic, since the proposal is aimed at this business sector.

In addition, the methodology that frames this research is qualitative.

Keywords: perfect suspension- MSEs- Covid-19- financial impact- State of emergency

Introducción

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), mediante el documento titulado “Perú: Estructura Empresarial” publicó los datos a noviembre de 2019, que muestra que a nivel nacional se concentra un 99.1% de Mypes (micro y pequeña empresa), de las cuales el 94.9% corresponde a las micro empresas y el 4.2% son pequeñas empresas. En ese sentido, existe un gran porcentaje de microempresas que forman parte del sector económico que permite el incremento monetario y progreso todo el país.

Las Mypes se han visto perjudicadas por la situación catastrófica, a causa del COVID-19, que conllevó a la paralización de labores para evitar el incremento de contagios en el territorio nacional. Por ello, se tomaron diversas medidas sanitarias, financieras y laborales, entre ellas, el trabajo remoto, la licencia con y sin goce de haber, la liberación de CTS y los fondos de las AFP; y, por último, la suspensión perfecta de labores.

Mediante el Decreto de Urgencia N°038-2020 se establecieron mecanismos para mitigar los efectos económicos causados a los empleadores y trabajadores, y se incorporó la regulación especial de la suspensión perfecta de labores con la finalidad de permitir que las empresas, de manera general, puedan acogerse si se encontraban en deficiencia económica y/o patrimonial. Pero, este decreto presenta deficiencias que no se ajustan a la realidad de las Mypes, como por ejemplo el manejo general de que cualquier empresa adopte la suspensión perfecta de labores, no otorgar un beneficio económico a los trabajadores de las pequeñas empresas, tampoco obliga que exista un convenio entre empleador y trabajador previo a la adopción de la suspensión, ni mucho menos desarrollan los diversos mecanismos que deben adoptar los empleadores previamente a la suspensión, e incluso el silencio normativo como significado de aprobación puede ser perjudicial debido a que al incremento de solicitudes pueden generar un retraso en la comunicación de denegación.

De la norma comentada, puede considerarse que deja ciertos vacíos por los cuales los empleadores pueden sujetarse para generar perjuicio a los trabajadores bajo suspensión perfecta de labores, es decir, dejan la salvedad que los empleadores puedan reemplazar al trabajador bajo suspensión por otro trabajador e incluso pagarle menos, también puede ocurrir la situación en que un trabajador bajo suspensión fallezca y le correspondió un subsidio quien podría cobrar por él, y otras situaciones pueden desencadenarse y con ello deja en evidencia que urge la necesidad de moldear o adecuar la suspensión perfecta a la realidad laboral y financiera de las Mypes.

Por lo anteriormente mencionado se formula el siguiente problema: ¿Bajo qué criterios dentro de un procedimiento especial, la suspensión perfecta de labores sería una medida adecuada para salvaguardar la estabilidad laboral y solvencia de las Mypes en un Estado de Emergencia en el Perú?

La hipótesis que se plantea es: Si se establecen criterios dentro del procedimiento especial de la suspensión perfecta de labores en las Mypes, entonces esta medida se convertiría en eficaz para salvaguardar la estabilidad financiera y laboral de las Mypes.

La investigación se justifica sobre realizar un análisis de si se debería adoptar una regulación exclusiva y/o especial para las Mypes, debido a que el Decreto antes mencionado, engloba a todos los sectores empresariales, sin tener en cuenta que la realidad en Mypes y Gran y mediana empresa no son las mismas, generando perjuicio a las Mypes debido a que el contenido del Decreto es susceptible de deficiencias y vacíos, y en razón de ello el aporte consiste en plantear una propuesta legislativa que contenga un procedimiento especial de la suspensión perfecta en las Mypes.

Por lo tanto, el objetivo general que se busca conseguir con la presente investigación es Proponer

criterios dentro de un procedimiento especial de la suspensión perfecta de labores en las Mypes en un Estado de emergencia, y como objetivos específicos o secundarios tenemos el de Analizar si la suspensión perfecta de labores es una medida laboral favorable para las Mypes que afronten crisis económica dentro del Estado de Emergencia y Explicar el régimen especial de las Mypes para conocer en qué medida la suspensión perfecta ayudaría a su economía y estabilidad e incentivar a la formalidad.

Revisión de literatura

Antecedentes de investigación

En cuanto a los antecedentes del estudio, se comenzó revisando estudios de tesis de pre-grado presentadas en el país, las cuales tienen relación con la presente investigación.

Pacsi, E. (2020, 27 de Abril). *¿Es constitucional la suspensión perfecta de labores en medio del Estado de Emergencia por el brote del COVID-19?* Ius Latin. <https://iuslatin.pe/es-constitucional-la-suspension-perfecta-de-labores-en-medio-del-estado-de-emergencia-por-el-brote-del-covid-19/>

Este artículo resulta ser importante porque nos permite clarificar el panorama sobre la suspensión perfecta de labores y sobretodo viabilizar su aplicación como medida favorable y saludable para el sector empresarial dentro del Estado de Emergencia a causa de la pandemia. Refuerza la idea de impulsar la aplicación de esta figura que en tanto resulta ser un poco controversial.

Boza, G y Mendoza, L. (2020, 01 de Mayo). *La suspensión perfecta de labores como consecuencia de la pandemia del Covid-19: ¿flexibilidad laboral en la emergencia?* Ius Et Veritas. <https://ius360.com/columnas/la-suspension-perfecta-de-labores-como-consecuencia-de-la-pandemia-del-covid-19-flexibilidad-laboral-en-la-emergencia-segunda-parte/>

Este artículo es de importancia para explicar la mala regulación de la suspensión perfecta de labores por parte del Gobierno. Es decir, nos permitirá explicar las deficiencias contenidas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 e incluso verificar si existe la posibilidad de postular por otra regulación adecuada para el sector que ha resultado perjudicado por la pandemia que son las Mypes.

Puntriano, C. (2020, 25 de Mayo). *Suspensión perfecta de labores en la emergencia*. Soluciones Laborales Publicación N° 149.

La importancia para la presente investigación consiste en que permitirá explicar manera detallada el camino que debían seguir las empresas (incluyendo las micro) -en concordancia con el Decreto de Urgencia N°038-2020- para poder acogerse a la suspensión perfecta de labores e incluso el autor deja en evidencia la posibilidad de una medida inconstitucional contenida en el Decreto 011-2020.

Meléndez Torres, J. (2020, 25 de Mayo). *¿Acceder a un crédito del Programa Reactiva es excluyente de la medida de la suspensión perfecta de labores?* Soluciones Laborales Publicación N° 149.

El artículo mencionado permitirá que se pueda analizar si las Mypes que accedieron a un crédito otorgado por el programa Reactiva Perú, puedan optar por acogerse al mismo tiempo de la suspensión perfecta de labores, es decir si el solo acceso al crédito excluye o no a que las empresas también se acojan a la suspensión.

Mayor Sánchez, J. (25 de Mayo) *Alcances del silencio administrativo positivo ante la suspensión perfecta de labores*. Soluciones Laborales Publicación N° 149.

Permitirá abordar sobre lo que implica el silencio administrativo ante la presentación de la solicitud de suspensión perfecta, si aquello se resulta ser un factor positivo o negativo ante la situación de masivas solicitudes por parte de las empresas ante la Autoridad competente.

Soto, S. (2020 de 21 de junio) *¿Una “perfecta” suspensión perfecta de labores? Un panorama general*. Legis. <https://lpderecho.pe/una-perfecta-suspension-perfecta-panorama-general/>

La importancia de este artículo radica en que nos explica sobre la aplicación de la suspensión perfecta de labores de acuerdo con el Decreto de Urgencia N° 038-2020; es decir, sus alcances y los beneficios de dicha figura jurídica, dentro del Estado de Emergencia.

Castillo, L y Villafane, G. (2019). *“La importancia de la formalización de las Mypes para su acceso a los créditos financieros del sector textil en Lima Metropolitana, durante el año 2017”*. (Tesis de pre-grado. Universidad Tecnológica del Perú)

Esta investigación permite explicar al sector informal de las Mypes cuán importante es volverse formal ya que con ello podrá acogerse a los cuantiosos beneficios o ayuda por parte del Estado o cualquier otra entidad. E incluso podrá eliminarse las barreras que impiden una ayuda eficaz al sector empresarial que más perjudicado puede resultar ante una situación grave.

Paredes, P. (2019). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración de los derechos del trabajador*. (Tesis de pre-grado presentada ante la Universidad Privada Antenor Orrego).

Esta investigación permite tener un punto de vista de la figura jurídica de la suspensión perfecta dentro del proceso del cese colectivo por causas económicas, ya que las empresas al haber optado por la suspensión perfecta y de seguir con el declive económico pueden proceder al cese colectivo siendo perjudicial para el trabajador. Con ello, se podrá demostrar que la suspensión perfecta en un primer momento es una medida favorable para la estabilidad laboral, pero luego puede convertirse en una medida encaminada a la extinción laboral.

Por otro lado, Vera, L (2018). *La insuficiente regulación del Estado de Emergencia en el ordenamiento jurídico peruano y las consecuencias atentatorias contra los derechos fundamentales*. (Tesis de pre-grado presentada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo).

Resulta de interés para nuestra investigación, pues permitirá entender la situación actual sobre la regulación de la figura constitucional del Estado de Emergencia y el desenvolvimiento que llegan a tener las facultades del Presidente de la República, si de alguna manera se pueden volver atentatorias contra los derechos fundamentales a la hora de ejercer dichas. Teniendo en cuenta que el presente trabajo se encuentra inmerso dentro del Estado de Emergencia que ha declarado el Ejecutivo a causa de la pandemia ocasionada por el COVID-19.

Además, Verano Silvera, L (2016). *Aspectos favorables de la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos*. (Tesis de segunda especialidad presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú).

Es importante esta investigación debido a que nos muestra la importancia y, sobretodo, los aspectos favorables de utilizar la suspensión perfecta cuando las empresas se encuentren en crisis económica y/o financiera con la finalidad de evitar la no renovación de contratos labores y con ello condenar al empleado al empobrecimiento. La autora, trata de dejar en claro que la suspensión de labores resultaría ser un mecanismo oportuno y favorable para las empresas ya que va a permitir que no se quede sin trabajadores y estos últimos sin trabajo. Nos encontramos dentro de un Estado de Emergencia, el cual ha ocasionado que se paralicen las labores y con ello las empresas se han quedado estancadas en su productividad no generando ingresos y en consecuencia se encaminan al declive pudiendo llegar a la quiebra. Es por ello, que se genera un perjuicio económico y además no se podrá mantener las remuneraciones de trabajadores y procederá a adoptar mecanismos que le permitan tener solvencia económica y resurgir de la situación en la que se encuentra.

Bases teóricas conceptuales:

A) La constitucionalidad del Estado de Emergencia

El Estado de Emergencia o Estado de Excepción se encuentra tipificado en el Art. 137° de la Constitución peruana, y, de declararse, implica restricción de derechos constitucionales como la libertad personal, inviolabilidad del domicilio, libre tránsito en el territorio y libertad de reunión.

Siles (2017) precisa que:

De acuerdo a lo prescrito en el artículo 137.1 de la Constitución Política peruana de 1993, el órgano de gobierno reconocido y encargado para promulgar el estado de sitio, es el Presidente de la República. Se trata, pues, de un echo de autoproclamación, que más bien llega a parecerse a la tradicional inglesa de la prerrogativa regia, recogida y adaptada por John Locke, que a la experiencia constitucional de la Europa continental derivada del pensamiento de Montesquieu. (p. 141)

Sobre esta potestad cabe precisar que el Presidente no la ha tenido desde siempre. En un primer momento, le pertenecía al Congreso de la República. Luego esta potestad pasó al Ejecutivo, a partir de la Constitución del año 1933.

Además, Siles explica que a la figura del Estado de Emergencia le hace falta una regulación exhaustiva y oportuna, debido a que no se ha regulado ninguna ley especial sobre la materia, que desarrolle de manera minuciosa dicha figura constitucional, lo cual debe ser acorde al funcionamiento y respeto de los derechos constitucionales que se protegen mediante la Carta de 1993.

Se convierten en válidos los fundamentos del constitucionalismo contemporáneo de autorizar al Ejecutivo quien se encargue de promulgar el estado de emergencia, ya que es reconocido como el órgano más rápido y eficiente, y no el Parlamento, con sus tediosos y complejos y procedimientos, el que se encargue de decidir si la nación se halla ante una amenaza inminente y existencial.

Sobre el Estado de Emergencia, García (2010) sostiene que:

Se establece este estadio constitucional cuando acontecen hechos o momentos concretos o de peligro inminente cuya verificación se puede dar como actos de rebelión, sedición, motín o perturbación de la paz pública y demás circunstancias políticas o sociales, los cuales se convierten en un atentado directo y frontal contra el desenvolvimiento de la actividad gubernamental e incluso pueden agredir la tranquilidad y seguridad ciudadana. (p.75)

Se entiende, de este modo que el Estado de Emergencia es aquel momento en donde se suscitan hechos peligrosos que atentan con la paz y convivencia plena de la sociedad, es decir, hechos que van a impedir un correcto desempeño de funciones públicas y/o sociales.

Asimismo, Siles (2015) lo conceptualiza como:

Una institución jurídica de carácter peculiar, diferente de la actual durante la posición de “normalidad constitucional”, lo cual va a apuntar a ser una conjetura severa que amenaza y atenta la propia vida y/o derechos de la población o la pervivencia del Estado de Derecho. Se podrá enfrentar esos riesgos de ámbito constitucional de tal magnitud –“amenazas existenciales”, como las designan algunos autores–, el ordenamiento constitucional prevé mecanismos ad hoc que: (i) conceden al Poder

Ejecutivo facultades excepcionales para actuar y regular; (ii) alteran la correcta división de poderes, concentrándolos en el Gobierno quien ahora en adelante tomará las decisiones; (iii) acondicionar la limitación de ejecutar los derechos de la persona; y, (iv) consienten acudir hacia las Fuerzas Armadas, en reemplazo de la Policía, con la finalidad de derrocar la crisis que se cierne en la nación. (p. 02)

Cuando el autor hace mención sobre aquellas amenazas en contra de la propia vida y/o derechos de la nación, pueden tratarse de guerras, pandemia por algún virus u otra situación que ocasione perjuicio directo a la población.

Por otro lado, tenemos que Goig (2009) define al Estado de Emergencia como:

Aquella disciplina jurídica de ámbito constitucional la cual llega a promulgarse como consecuencia de la existencia y/o presencia de circunstancias excepcionales que perturban el orden constitucional, en conjunto con una regla peculiar que sustituye de manera partidista y de manera temporal a lo normalmente establecido, y que nace de la auto conservación, y se legitima porque existe para el resguardo y la salvaguarda del orden existente en la población, aunque durante la vigencia este tipo de estado cabe la probable posibilidad que se trasgreda contra el Estado de Derecho, por las medidas no ordinarias y las cuales fueron adoptadas para afrontar a las situaciones repentinas que causan perjuicio en la sociedad, pero, en realidad, la emergencia no comporta el tránsito de un Estado de Derecho a uno del uso exclusivo del poder, sino de la adecuación del Derecho a un ámbito excepcional. (p.19)

Por tanto, el Estado de Emergencia debe comprenderse como aquel momento o estado de excepción que recae sobre una nación, y el cual se deriva de las circunstancias excepcionales producidas que se configuren como vulneradoras en contra de la solidez constitucional, jurídica y perjudiquen la convivencia pacífica de la nación, y que además a causa de ello se tomarán medidas excepcionales para mantener el orden social.

Cuando se aplica el estado de emergencia, las funciones emanadas de ello, se concentran en un solo poder del Estado como es el Ejecutivo en la figura del Presidente de la República, quien va a disponer diversas medidas de acuerdo a la situación que se presente y que pueden atentar contra el bienestar y seguridad de la nación, pero debe estar acorde con el respeto y protección de la Constitución ya que esta última no se deja de lado. Solo en este tipo de estado van a limitarse algunos derechos fundamentales con la finalidad de resguardar otros, y se le otorga a las fuerzas militares el resguardo y orden público.

En ese sentido, las medidas aludidas anteriormente, serán adoptadas de manera unilateral por el Presidente de la República junto a la Presidencia del Consejo de Ministros, cuya actuación se convierten en injustas e incluso podrían ser despóticas, cuando se establecen ciertas decisiones que atenten contra el correcto orden constitucional y vulnere derechos fundamentales de las personas, los cuales deben ser más protegidos por la situación anormal que se acontece en la nación.

Siguiendo ese orden de ideas, Albán (2003) menciona que:

La existencia de un estado de emergencia no debe significar o entenderse como la desaparición del regimiento de la Constitución ni de los tratados sobre derechos humanos y tampoco la desaparición de los derechos fundamentales de las personas. Sólo va a encargarse de permitir a la autoridad competente en ese momento, de poder restringir los derechos ligados a lo que se refiere o implique el fin de la adopción del régimen singular, en aquellos casos en que se defiende en función de los motivos de la promulgación. (p. 19)

En ese sentido, la promulgación del Estado de Emergencia no significa que aquellos valores pertenecientes a las personas por su propia dignidad humana, van a ser suprimidos y/o violentados, sino más bien algunos de ellos serán limitados en su ejercicio con la finalidad de proteger a toda la nación y, en consecuencia, a otros derechos fundamentales y/o constitucionales. Es por ello, que la declaración de ese estado debe ser aplicado acorde a la ley constitucional que lo regula y debe de tener ciertos parámetros para evitar trasgredir otros derechos de manera directa o indirecta.

De acuerdo a la realidad que estamos viviendo hoy en día, Campos (2020) expresa que:

Sin duda alguna, el COVID-19 se convirtió en un hecho de circunstancia grave el cual afecta y pone en peligro inminente la vida de las personas que conforman la Nación. Pero ello, no solo se basa en los contagios y las fatalidades que puede provocar, sino también por el impacto indirecto que recibe la economía y otros aspectos esenciales en la marcha estatal. (Párr. N°02)

Porque la situación lo meritaba, resultó factible dictar dicho estado constitucional, y se hizo con el motivo de evitar que siga continuando la extensión del coronavirus, e incluso condenar a la población de una muerte prematura y/o rápida, teniendo en cuenta que esto traía consigo la restricción de derechos fundamentales y paralización de labores. A pesar de ello, este tipo de estado constitucional, ha sido el primero declarado a nivel nacional en más de 15 años y el cual llega a restringir los derechos de las personas, e incluso en ser por el motivo de emergencia sanitaria.

B) La suspensión perfecta por caso fortuito y fuerza mayor, escudo de la estabilidad laboral

En palabras de Ferro (2019): “La relación laboral se configura como lapso sucesivo y cuya vocación es de permanencia en el tiempo. No obstante, cuando se ejecuten las obligaciones, pueden aparecer hechos o situaciones que determinen un paréntesis significando una paralización en la ejecución de obligaciones”. (p.132)

Haciendo hincapié en la parte de “situaciones que determinan un paréntesis”, las cuales deben entenderse como hechos o sucesos que van a impedir el cumplimiento de las obligaciones desencadenadas por la existencia de un contrato laboral, hechos cuya responsabilidad no recae tanto en empleador como trabajador, sino más bien llegan a involucrarse en su relación laboral y por tanto impide la ejecución. Ahora bien, con respecto al “paréntesis”, esos sucesos van a ocasionar un estado de paralización el cual no significa poner fin a la relación laboral. Y es allí donde calza la figura jurídica de la suspensión perfecta o imperfecta del contrato laboral.

Sobre el principio protegido por la suspensión, Pasco (1997) afirma que:

La suspensión laboral se convierte en la salvaguarda de la propia permanencia del contrato laboral, debido a que busca evitar el quebrantamiento definitivo del vínculo contractual ante la presencia de situaciones que se convierten en factores negativos suficientes y justificantes para impedir, por un tiempo determinado, la prestación de servicios por parte del trabajador; es decir, se permite que el contrato llegue a sufrir una paralización transitoria sin afectar su existencia en el tiempo. (p. 481)

Sobre la suspensión de labores, Barrantes (2020) afirma que:

En la legislación laboral del régimen privado, podemos ver dos claros panoramas de

la suspensión del contrato de trabajo: primero tenemos a la perfecta, en cuyo caso ni el trabajador ni el empleador realizan sus obligaciones; sin embargo, en el otro ámbito como es la imperfecta, se da el caso que el empleador paga la remuneración, pero el trabajador no le presta sus servicios de modo efectivo. (párraf. 05)

El profesor Toyama (2016) se refiere a la suspensión perfecta como:

Cierta paralización de la prestación efectiva de labores no debe traducirse como la finalización de la relación laboral. Por su propia característica de temporalidad, permite estar latente el contrato, deteniendo solamente las obligaciones principales de los sujetos (perfecta), o solo la que corresponde al trabajador (imperfecta). (p. 73)

En este sentido, la suspensión se debe entender como la liberación de obligaciones, pero con tiempo límite, es decir, será temporal. Esta figura puede ser un poco desventajosa para el trabajador porque no recibe su remuneración, pero, de alguna manera está protegiendo el Principio de Continuidad, el cual se encarga de brindarle una larga continuidad en el tiempo a la unión laboral desde todos los extremos.

Sobre la suspensión perfecta de labores, Motta (2020) afirma que:

Si nos llegamos a preguntar, cuál es el principal propósito del derecho laboral, nos debemos de responder: el amparo al propio trabajador. Sin embargo, esta medida jurídica busca proteger de manera directa al dueño de la empresa e indirecta al trabajador. Quienes defienden esta paradoja se basan en un principio del derecho del trabajo: el principio de Continuidad. Así, ante una posición de fuerza mayor o caso fortuito, se prefiere optar por la aplicación de la suspensión temporal del contrato, ante el peligro una culminación prematura del vínculo laboral. (párraf. 04)

Asimismo, Motta (2020) añade lo siguiente:

En el Perú, los que se encargan de defender esta medida, encuentran sustento a su postura tomando de base constitucional a los artículos 22 (derecho al trabajo) y 27 (protección contra el despido) de la Constitución, los cuales están direccionados para preservar el contrato de trabajo, es decir, salvaguardar aquel principio. Estos argumentos si bien es cierto, no dejan de llamar la atención. Pues los defensores que justifican esta medida jurídica en la actualidad, siempre se han encargado de promover y justificar, el uso intensivo de contratos temporales (es decir que la no duración de la relación laboral) apelando a otros valores como la libertad de empresa o el libre mercado. (párraf. 05)

En tanto a las peculiaridades más relevantes de la suspensión perfecta, Toyama (2020) detalla las siguientes:

- i) La suspensión puede emanar en la ley, acuerdo individual, convenio colectivo, los reglamentos empresariales, la costumbre o los actos consolidados en el tiempo.
- i) Se trata de un detenimiento breve o momentáneo de la prestación laboral del trabajador sin que ello signifique la finalización del contrato de trabajo.
- ii) Mientras que el elemento de la remuneración puede o no estar presente, los servicios del trabajador no se verifican en estos casos.
- iv) Es cierto que exonera a los sujetos inmersos en el vínculo en cuestiones principales, pero, se mantienen deberes y derechos derivados del contrato de trabajo, especialmente aquellos de cierto contenido ético como fidelidad, lealtad, confianza, respeto mutuo, etc. (p. 561)

Navarro (2020) manifiesta que:

“Debemos entender a dicha paralización que sufre la relación laboral, como una liberación de las obligaciones como trabajar y remunerar, con la condición de mantener latente el vínculo jurídico laboral, es decir, sin que se extinga el mismo”. (párr. 02)

Es una paralización que involucra a los dos personajes de la relación jurídica laboral, en donde uno no realiza el trabajo y el otro no entrega la remuneración que le compete en virtud del trato o trabajo que realizaba. Pero esa paralización se sustenta por la existencia de sucesos que son inminentemente irresistibles a los sujetos y tienen que adoptar este tipo de suspensión con la finalidad de no extinguir a la relación laboral.

En nuestro ordenamiento jurídico laboral, se estipula específicamente en el Art. 15° de la LPCL la suspensión perfecta de labores, la cual procede cuando el caso fortuito y la fuerza mayor se presenta en la relación laboral y faculta al empleador, sin necesidad de autorización previa, optar por la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días; además, cabe precisar que con fecha catorce de marzo del presente año se publicó el Decreto de Urgencia N°038-2020 cuyo contenido también regulaba de manera especial esta figura.

Además, el artículo 21 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo No. 001-96-TR, señala: El caso fortuito o la fuerza mayor, llega a configurarse cuando la situación o hecho invocado es susceptible de ser inevitable, imprevisible e irresistible y sobre todo que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo.

De la situación contenida en el Art.15 de la LPCL, Monzón (2020) comenta que:

Para el sector doctrinario se logran percibir distinciones entre el caso fortuito y la fuerza mayor; sin embargo, ambos son generadores de la suspensión perfecta, se caracterizan porque son sucesos imprevisibles e irresistibles, ajenos a la voluntad de las partes; por tanto, no pueden ser evitados a pesar que se hubieran optado por soluciones de manera precautorias. (párraf. 05)

En apoyo a lo expresado por Monzón, Pasco (2010) afirma que: “Si bien en el comienzo se realizaba una distinción estricta entre caso fortuito y fuerza mayor, contemporáneamente ambas nociones llegan a ser semejantes y, en hoy en día, se puede entender que la suspensión puede ocasionarse por un hecho o situación imprevisible, inevitable e irresistible”. (p. 498)

En ese orden de ideas, Álvarez (2016) menciona sobre el caso fortuito y fuerza mayor:

El caso fortuito es un hecho o situación que se torna en inesperado, inevitable e irresistible, el cual no tiene influencia de la voluntad humana, y por tanto se convierte en un elemento que torna en imposible continuar con la ejecución del contrato de trabajo. Esto puede tener como origen en las manifestaciones de la naturaleza, dentro de los que cabe señalar los terremotos, inundaciones, sequías, plagas, epidemias y otros desastres naturales; mientras que fuerza mayor recoge lo mismo del caso fortuito, pero tiene cierta implicancia por el acto del ser humano. Dentro de esto, podemos apreciar a la guerra exterior, los actos terroristas con daños, las prohibiciones impuestas por el Estado para realizar determinada actividad económica, los cambios a las legislaciones tributarias que puede suprimir normas o leyes de carácter promotor u otras decisiones gubernamentales que pueden tener repercusiones negativas en el adecuado desenvolvimiento de las actividades de la empresa. (p. 229)

Por otro lado, Mercader (2010) explica que:

La fuerza mayor tendrá existencia por medio de un acontecimiento singular que no pueda ser previsto e incluso que no se haya podido evitar; y, además, será preciso que lo ocurrido sea de manera externa al entorno de la empresa y empresario. Cabe necesario incluir en esto, el factor principal o decisión de la autoridad que hace imposible jurídicamente la continuidad de la prestación de trabajo, pero solo cuando resulta imprevisible o inevitable; no cuando este sea el resultado de una violación de la propia empresa. (p. 560)

De la situación comentada, Núñez (2020) menciona que se desprenden las siguientes particularidades:

“(i) debe ser imprevisible e irresistible, (ii) no puede originarse como resultado de la desobediencia de una obligación contractual o legal, y (iii) por último, debe existir imposibilidad de superar el hecho”. (párraf. 05)

Por consiguiente, Lora (2016) llega a la conclusión que:

Sobre la suspensión perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor es comprendida como aquella figura jurídica que busca proteger y auxiliar el principio de estabilidad laboral. Si bien es cierto se considera como excepcional, la utilidad debe ser analizada de manera rigurosa por parte de la Autoridad de Trabajo, dado que al declarar su improcedencia podría ocasionar, finalmente, lesiones en los beneficios de los trabajadores en el caso que la empresa pueda estar pasando por una crisis siendo una situación realmente complicada. (p. 05)

La suspensión perfecta se convierte en el mecanismo para salvaguardar de alguna manera la existencia de la empresa en el mercado y con ello se evita la quiebra y, en consecuencia, llegar a la disolución de la misma, y no solo afectaría al empresario sino también la estabilidad laboral y económica del trabajador y del país, ya que forma parte del crecimiento económico.

En razón de lo anteriormente mencionado, Barrientos (2020) afirma que:

La ventaja principal apreciada en este tipo de suspensión, trata de la potestad de eludir los masivos despidos de trabajadores en las empresas debido a la situación tan grave que nos ha tocado atravesar, impidiendo así el adecuado desenvolvimiento de la prestación del servicio, reduciendo gravemente el flujo de la caja; sin embargo, con el establecimiento de esta medida, el vínculo no llega a extinguirse, pues solo se ha detenido por un tiempo en lo que dure la situación grave que aconteció. (Párr. N°13)

Por otro lado, Bohorquéz (2020) precisa que:

Las disposiciones por las cuales optaron los empleadores, proporcionan al trabajador un crecimiento en su liquidez financiera para afrontar los efectos negativos ocasionados por la pandemia que hoy nos afecta, e incluso facilitan al empleador obtener alternativas previas antes de aplicar la suspensión perfecta de labores, esto es, aplicar la licencia sin goce de remuneraciones, no pudiendo significar ello una medida que afecte a los trabajadores, toda vez que en mérito a las reglas promulgadas por el Estado, ellos cuentan con la medida de fondos dinerarios para atender sus necesidades, sin que ello signifique un gasto para el empleador. (Párr. N°05)

Sobre ello, se debe tener en cuenta las medidas que deben adoptarse previamente a la suspensión perfecta, deben estar consignadas y/o estipuladas de manera obligatoria. Los empleadores deberán agotar dichas medidas y con ello no dejan opción a que los empleadores

salten estos mecanismos, porque al no existir una obligatoriedad, los empleadores pueden no tomar en cuenta ello y aplicar de manera rápida la suspensión sin antes haber agotado otros mecanismos y pasando por alto otros mecanismos que pueden ser aplicados de manera conveniente para el trabajador.

A nivel mundial se dio la expansión masiva del COVID-19 llegando a nuestra nación y en razón de ello se dictó el Estado de Emergencia a través del Decreto Supremo N°044-2020, en el cual se restringieron derechos de los ciudadanos y con ello trajo el aislamiento social obligatorio generando así la paralización de labores en donde miles de empresas micro y pequeñas tuvieron que cerrar. La situación del coronavirus se consideró como aquella circunstancia excepcional la cual amenazaba no solo la salud de las personas sino también la vida de ellas, y es por ello, que se adoptó la decisión de declarar el Estado de Emergencia.

Huerta (2020) expresa que:

Un estancamiento universal de las actividades ocasionado por la declaratoria de estado de emergencia debido a la pandemia, constituye un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor, pues las empresas cuyas labores son estimadas como no indispensables y que están limitadas por el cambio de sus labores al trabajo remoto, no podrían trabajar por la decisión administrativa la cual limita la libre movilización de los trabajadores. (párraf. 18)

Aunado a ello, Carrasco (2020) considera que:

El caso fortuito y fuerza mayor es lo que viene atravesando la nación peruana y diferentes naciones del mundo a causa de la aparición del coronavirus (COVID-19), al ser considerado como un evento extraordinario, imprevisible e irresistible. Materializándose en el Perú, con la declaratoria de estado de emergencia, mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, prorrogado mediante el Decreto Supremo N° 051-2020-PCM y el Decreto Supremo N° 064-2020-PCM. (párraf. 03)

Pero, por otro lado, Núñez (2020) niega lo descrito anteriormente afirmando que:

La aparición del coronavirus sea considerado como un suceso de fuerza mayor o caso fortuito aplicable a los contratos de trabajo, pues ello implicaría aceptar varios aspectos irrazonables, por ejemplo; (i) que cualquier enfermedad que afecte a la persona podría ser convertirse como dentro del supuesto de fuerza mayor o caso fortuito y (ii) además debería desaparecer cualquier rastro de COVID-19 en la nación para que se termine la fuerza mayor o el caso fortuito y por ende, se levante la suspensión del contrato de trabajo y vuelvan a la normalidad. En este sentido, al afirmar que el contagio por COVID-19 no puede ser catalogado como un acontecimiento de fuerza mayor o caso fortuito, dado que esta situación se asemeja más a una contingencia en el aspecto de la salud de la propia persona, lo cual debe ser atendida por el sistema de seguridad social en salud. (párraf. 08)

C) Las micro y pequeñas empresas y su situación económica por la pandemia

La base jurídica de las Mypes, se encuentra en la Ley N°28015 “Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña empresa”.

Sobre las Mypes, Mares (2013) afirma que una Mype es:

Una empresa creada con el objeto de desarrollar actividades de extraer, transformar, producir y comercializar dote o prestación de servicios. Esta puede ser dirigida por su dueño como una persona individual o constituirse como una persona jurídica, acoger la forma societaria que voluntariamente desee. (p.01)

Asimismo, Silipe (2011) expresa que:

Dentro del contexto legal peruano, las MYPES deben ser consideradas como las entidades u órganos empresariales cuya creación puede ser como personas naturales o jurídicas, teniendo una actividad dentro de marco de la ley y cumpliendo con su deber ante el fisco, es decir, están anotadas en el RUC y se pueden acoger a alguno de los tipos de pago con respecto al tributo, ya sea por entradas procedentes de rentas de tercera categoría correspondientes a negocios de acuerdo a la creación que optaron. (p.02)

En ese sentido, las Mypes son aquellas micro y pequeñas empresas que serán constituidas como personas naturales y jurídicas optando por cual rubro en el mercado sobre el cual realizarán su función económica, teniendo un límite de trabajadores ya que es uno de los aspectos que serán consideradas como tal.

Sobre sus características, Cabrera (2019) nos dice que:

La micro empresa no supera en sus ventas anuales los 150 UIT (Unidad Impositiva Tributaria, que actualmente está fijada en S/. 4,200.00; es decir, S/. 630,000.00), mientras que en las pequeñas se obtendría una venta anual de 150 UIT a 1700 UIT (es decir, desde S/. 630,000.00 hasta S/. 7 140,000.00). La norma señalaba un número máximo de trabajadores para ambos regímenes especiales, sin embargo, esta condición ha sido dejada de lado. (párraf. 02)

En el Perú, las iniciativas empresariales más reducidos se convierten en aquellos factores que logran predominar en la economía, lo cual genera plantearse importantísimos retos en toda política pública de producción, establecerse legalmente; y, sobre todo, en el entorno de crisis que nos ha tocado vivir, en los ánimos para poder revitalizar la economía.

Hanampa (2020) precisa que:

El Gobierno, al encontrarse en la misma situación de sus homólogos, ha instaurado planes estratégicos con la finalidad de motivar de manera paulatina el impulso de la económica. No obstante, debido a la cualidad de la cultura peruana, es necesario tener en cuenta sobre la existencia de ciertos factores adicionales que podrían configurarse como barreras para que las MYPE puedan favorecerse de estas medidas y, por tanto, afianzar su tesorería. (párraf. 03)

En ese sentido, el Gobierno, en beneficio de las empresas promulgó el Fondo de Apoyo Empresarial y Reactiva Perú, programas económicos que iban a permitir la solvencia económica de las empresas del país que habían detenido sus labores a causa de la pandemia.

Con respecto a lo anteriormente mencionado, Pardave (2020) indicó que:

El programa Reactiva Perú ha autorizado el beneficio del 3% de las pequeñas empresas y no al 93% como se afirmaba. E incluso, el programa financiero llegó casi a 3% de las micro y pequeñas empresas las cuales son 74 mil 397 y el FAE Mype 8%. Si se toma en cuenta la suma de todo ello, llegamos a un promedio de 220 mil mypes de un universo de 2 millones 300 mil. (párraf. 02)

Al ser considerado al COVID-19 dentro del supuesto de caso fortuito y fuerza mayor, la exministra Sylvia Cáceres (2020) expresó que: “Se habilitará la suspensión perfecta "si no existe otra alternativa o fórmula que garantice la continuidad en el tiempo del contrato laboral”. (párraf. 02)

En razón de ello, el Gobierno promulgó decretos en materia laboral con el propósito de moderar los efectos económicos y los cuales contenían el trabajo remoto, licencia con y sin goce de haber, la liberación de CTS y los fondos de las AFP; y, por último, la suspensión perfecta de labores. Sobre la suspensión perfecta de labores se promulgó el Decreto de Urgencia N°038- 2020 publicado el 14 de abril del presente año.

Sobre el decreto mencionado, Gómez (2020) critica arduamente detallando que:

No precisa qué sectores empresariales podrían acogerse a dicha suspensión, sino que solo deberán presentar una insolvencia económica. E incluso expresa que la norma no obliga que exista un convenio entre empleador y trabajador; y, por tanto, sea condición previa a optar la suspensión perfecta. Además, establece que se deben “adoptar ciertos mecanismos” antes de acogerse a la suspensión, pero dichos mecanismos no se desarrollan ni mucho menos son mencionados en la norma. (párraf. 04)

Además, Egùsquiza (2020) añade que: “se convierte en algo urgente la presencia de efectivos filtros para poder resolver exactamente qué empresas se les autorizar la aplicación de la suspensión, y no conceder de manera incorrectamente a quienes no se lo merecen”. (párraf. 18) Cabe tenerse en cuenta, que las Mypes se rigen por su propio régimen laboral en su ley especial.

Las empresas a nivel nacional- incluyendo las Mypes-, decidieron solicitar la suspensión perfecta de labores debido al declive económico que estaban siendo susceptibles. Ante lo expresado, es preciso mencionar que el MTPE en una entrevista al diario La República, detalló que se habían rechazado o denegado 2 mil 471 solicitudes sobre la medida aludida.

En ese sentido, dentro de ese grupo de denegaciones existirán solicitudes presentadas por Mypes; y, respecto a ello, Almendariz (2020) opina que: “la censura abundante de las peticiones, no ha hecho sino de empeorar aún más la incertidumbre económica, generando el riesgo financiero en las empresas”. (párraf. 02)

Eso no solo perjudica a las Mypes formales sino también a las informales porque al no poder recurrir a esas medidas estarán susceptibles de ir a la quiebra más rápido, en ese sentido, Reátegui (2020) afirma que:

Es importante disminuir y/o contrarrestar la informalidad que cada vez más se encuentra dominante para alcanzar que estos programas sean captados y beneficien a un mayor número de representantes externos al partidador, por medio de puntos de vista de endeudamiento y de exposición de tributos, siendo factores que van a permitir cierta ganancia de fines a corto plazo de forma eficiente. A la par, deben establecerse enfoques de progreso de mercado que logrentener una incorporación un poco más eficaz en las Mypes dentro de la política pública de apoyo financiero. (párraf. 09)

Metodología y resultados esperados:

A. Tipo de investigación:

El presente artículo de investigación está enmarcado dentro del modelo de investigaciones cualitativa documentales, teóricas o bibliográficas, porque tiene en cuenta el análisis de su propósito de indagación al alumbramiento de las bases teóricas y las bases conceptuales, las cuales profundizan en los argumentos descubiertos en fuentes bibliográficas, tanto en físico como virtual, ya sea libros, revistas académicas y/o científicas y otros tipos de publicaciones periódicas, tesis y otros materiales escritos.

Según Jiménez-Domínguez (2000) citado por Salgado, C, menciona que los métodos cualitativos:

Surgen de la suposición básica sobre que el mundo social está edificado de entendimientos y representaciones que mediante ellos puede percibirse. Por tanto, la intersubjetividad sea un factor cifrado de la investigación cualitativa y punto de partida para recoger de manera reflexiva aquellos entendimientos sociales, por ello la existencia social hecha de significados compartidos de manera intersubjetiva. Con respecto a lo objetivo es el sentido intersubjetivo que se atribuye a una acción. La investigación cualitativa es susceptible de ser percibida como el intento de alcanzar una comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación tal como nos la presentan las personas, más que la producción de una medida cuantitativa de sus características o conducta. (p. 01)

Según, Arias (2012):

La investigación documental es un desarrollo el cual está designado en la indagación, restauración, examen, juicio e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros indagadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos. (p. 27)

Siguen la línea por el autor, en esta modalidad de investigación no se reconoce solo literalmente las notas halladas en las fuentes bibliográficas, sino que se reflexiona e interpreta en bases a ellos, y con un adecuado criterio crítico, de tal manera que se generan nuevos entendimientos.

Por su parte, Bernal (2010) afirma que la investigación documental, “sigue la línea de ser un análisis sobre la información escrita de un específico tema, con la finalidad de poder determinar ciertas relaciones, diferencias, etapas, posiciones o estado actual del conocimiento plasmado respecto al tema el cual es el objeto de estudio” (p. 111).

En consecuencia, en esta investigación se anhela profundizar sobre el objeto de estudio con la utilización de principales recursos los documentos ya sean como libros, artículos científicos, revistas, entre otros.

B. Diseño de investigación:

Toda investigación requiere un diseño de investigación, y el cual llega a indicar y/o detallar los pasos los cuales deberán seguirse, y es por esta razón me permite citar a Tamayo y Tamayo (2001), quienes afirman sobre la delineación de la investigación el cual reside en:

“Aquel establecimiento de una consecuente serie de tareas o actividades sucesivas y organizadas-lo cual es esencial- que deben acoplarse a las peculiaridades de cada investigación objeto de estudio e indican los pasos y pruebas a realizar y las técnicas a utilizar para recolectar y analizar los datos”. (p. 70).

Siguiendo la idea de este autor, que alude a una planificación de actividades, y considerando que en el presente trabajo de investigación está delineado a seguir un diseño de investigación bibliográfico, se describen las actividades:

- Una clara precisión del problema que se centrará en la investigación.
- Un exhaustivo análisis sistemático, severo y penetrante del material bibliográfico.
- Además, se realizará un examen y meditado de la información bibliográfica más relevante, las cuales serán luz de la propia investigación.
- Elaboración de un esquema de temas, de acuerdo a los objetivos específicos.
- Localizar las diversas contribuciones que realizan los autores sobre la materia a estudiar.

C. Técnicas e instrumentos de recolección de datos cualitativos.

Método analítico:

Este método está encargado de realizar una búsqueda sobre la descomposición del objeto de estudio en sus elementos constitutivos o dimensiones, por eso se tuvo en cuenta el análisis de la información conseguida de las variadas fuentes bibliográficas o documentales pertinentes, procurando de detectar las relaciones y distinciones entre unas teorías y otras y, por consiguiente, concluir con propuestas teóricas argumentadas. Al respecto Campos (2009) afirma que:

Las investigaciones que tienen la condición bibliográfico-documental, se basan en “el estudio y compilación de datos será, justamente, un análisis bibliográfico cuya condición será de ser crítico. Por tal motivo, es necesario incorporar en la metodología una explicación de las técnicas lógicas y analíticas que se utilizarán para cumplir los objetivos. (p. 44).

Por lo tanto, en el presente artículo de investigación se utilizó el método analítico antes explicado, con la finalidad de examinar las proposiciones teóricas de acuerdo a los objetivos que se pretenden seguir en esta investigación.

Análisis documental:

En esta investigación se utilizó el estudio documental, teniendo en cuenta los diferentes documentos, al respecto Bernal (2010) afirma que el estudio documental “debe ser entendido como la técnica que se basará en fichas bibliográficas las cuales tienen como objetivo investigar el material impreso” (p. 194)

Esto quiere decir que el estudio crítico que se realizó es en base de un documento que contiene información fehaciente y válida para poder discutir los asertos que sustenten lo que se persigue en los objetivos de la investigación. Por lo tanto, se ha de tener en cuenta que el estudio documental es una ocupación por medio de la cual por un proceso intelectual extraemos unas nociones del documento para representarlo y facilitar el acceso a los originales y por ello mismo pueden servir para su difusión y elaboración de nuevos documentos.

Tal como se describe, lo que señala esta afirmación es atender a los elementos que permitieron el desenvolvimiento de la presente investigación, lo cual comprende a aquella acción del proceso de lectura, síntesis y representación de los documentos que hacen referencia a la Suspensión Perfecta de Labores, teniendo en cuenta una selección de las ideas más relevantes de los diferentes documentos tales como, libros, tesis, artículos científicos, entre otros, sacando las ideas precisas para la justificación teórica de lo planteado en la presente investigación.

Técnicas de gabinete: Fichaje

Dentro de la investigación, la técnica implementada ha permitido sistematizar el fundamento teórico de la investigación para lo cual se emplearon como herramientas las fichas textuales y bibliográficas. Estos documentos en la idea de Malca & Vidaurre (2010), “consienten al investigador depositar un discernimiento selectivo y mediante ciertas normas, toda información relacionada a su tema” (p. 94)

- **Fichas textuales.** Se resalta que existen distintas fichas como las de resumen, de contenido, de parafraseo, de análisis, entre otras. En esta investigación se considera principalmente fichas textuales, las que por su naturaleza se adecuan a esta investigación. Sobre ello, Malca & Vidaurre (2010), exponen que “se transcribe fiel y literalmente los fragmentos más importantes del contenido de las fuentes escritas. Es por ello, sirve para copiar textualmente las ideas y conceptos de mayor relevancia en los textos que se utilizaron en este trabajo de investigación.
- **Fichas bibliográficas.** En esta ocupación se utiliza la ficha bibliográfica para registrar los datos libro, artículo o tesis. Las fichas bibliográficas se configuran como una ficha pequeña, la cual está encaminada a apuntar los datos de un libro o artículo, y se hacen para todos los libros que posiblemente pueden resultar siendo provechoso a nuestra investigación.

Por lo tanto, el instrumento utilizado es la ficha, la cual es un registro, que puede físico o digitalizado, de los datos bibliográficos, conceptos, ideas principales, comentarios o resúmenes sobre un específico tema, así pues, en ese elemento se logrará plasmar la identificación de cada una de las fuentes aludidas en este trabajo.

Procedimientos

Teniendo en cuenta lo que persigue esta investigación, para la escritura de esta se ha tomado en cuenta los subsecuentes procedimientos:

- La observación, descripción y escritura de la realidad problemática de la que se desea investigar.
- El planteamiento y estudio del problema
- La determinación de los objetivos, general y específicos según lo planteado en el problema.
- La recopilación y elección de documentos a fines al trabajo de investigación, especialmente del autor para el cual seguimos como referente principal.
- Interpretación crítica aplicando la técnica del fichaje.
- Redacción del informe final.

La metodología que le compete a este artículo de investigación se desarrolló en función de los objetivos e hipótesis planteados.

Resultados y discusión

1. Análisis de la suspensión perfecta de labores como medida laboral favorable para las Mypes que afronten crisis económica dentro del Estado de Emergencia.

Debido a la propagación del COVID-19 en nuestro territorio peruano, se declaró el Estado de Emergencia sanitaria con la finalidad de emitir disposiciones legales cuyas medidas iban a ser en distintas materias. En el presente apartado nos avocaremos directamente sobre lo laboral, pero, en especial sobre una medida que adoptó el Ejecutivo para de alguna forma que las empresas mantengan solvencia económica y asegurar los puestos de trabajo, pues estamos hablando de la suspensión perfecta de labores. Mas que realizar críticas sobre sus deficiencias en su regulación, se deberá analizar si es que verdaderamente esta medida jurídica contenida en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es adecuada de manera especial para las Mypes, las cuales fueron duramente golpeadas a causa de la pandemia.

1.1. La suspensión perfecta de labores en la legislación nacional.

La tan controversial figura jurídica de la suspensión perfecta de labores, debe ser entendida siendo una medida que va a inmovilizar la ejecución de obligaciones de los sujetos que intervienen dentro de la relación laboral, es decir, el empleador no entregará la remuneración al trabajador y este último no prestará el servicio. Pero, dicha inejecución de obligaciones se puede dar por motivos que de alguna manera escapan de las manos de los sujetos, es decir, por hechos ajenos a la relación laboral pero que tienen repercusión en ella.

Se podría entender como una paralización o detenimiento sobre la prestación efectiva de labores, pero no obteniendo como significado de ser punto final del vínculo laboral. Teniendo en cuenta que aquella paralización será de manera temporal de acuerdo a las circunstancias externas que se produzcan y ocasionen ese estado de paralización, manteniéndose vigente el contrato de trabajo.

El simple hecho que se origine la inejecución de obligaciones, no es sinónimo de término de contrato, sino más bien va a mantener en el tiempo la relación laboral conservando el puesto de trabajo. Cabe recalcar que la conservación es un punto a favor de esta medida puesto que no deja desprotegido al trabajador ante la situación acontecida y no producida por las partes que se encuentran dentro de la relación laboral.

Sobre ese mismo orden de ideas, la relación laboral es de peculiaridad continua y con ello trae consigo ser de carácter permanente. No obstante, cuando este surtiendo sus efectos en el tiempo pueden ocasionarse hechos o situaciones que establezca un paréntesis- como lo mencionaba anteriormente- en el cumplimiento de las obligaciones del trabajador o empleador, siendo un impedimento para el correcto cumplimiento del contrato de trabajo.

Por otro lado, en líneas precedentes, mencionábamos que se considera controversial debido a que el empleador y trabajador no ejecutarán sus obligaciones que les corresponden dentro de su relación de trabajo, pero que además resultaría un poco perjudicial al trabajador en el sentido que no recibirá la remuneración. De ello, se pueden desprender dos situaciones, en donde la percepción de la remuneración sin realizar la prestación del trabajo no trae consigo mayor controversia, en el caso sobre protección de los intereses del trabajador se refiere; sin embargo, no sucede lo mismo cuando la no prestación del trabajo trae consigo el no recibimiento del pago, convirtiéndose aquello en una desventaja un poco más grave que la primera situación.

En cierta manera, la suspensión perfecta perjudica en un porcentaje al trabajador ya que implica que no reciba su remuneración, pero lo que está protegiendo es que mantenga asegurado en el tiempo o mientras dure el contrato aquel puesto de trabajo haciendo efectivos los principios del Derecho Laboral, los cuales serán explicados más adelante.

Ahora bien, al tener claro en qué consiste la suspensión perfecta de labores, es menester precisar que ya preexistía a lo contenido en el Decreto de Urgencia N°038-2020 en nuestro ordenamiento jurídico, específicamente en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en el Artículo 11 que a la letra dice:

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.

Con ello, ya podemos entender lo que regula la legislación laboral sobre la suspensión perfecta, pero que además de ello se establecieron causas por las cuales se suspendía el contrato de trabajo, pero no todos son supuestos de suspensión perfecta ya que abran otros que estén dentro de la suspensión imperfecta en donde se suspende la prestación del trabajo, pero si recibe el sueldo.

Por consiguiente, la legislación laboral recoge en el Artículo 12 las causas que son las siguientes:

a) La invalidez temporal; b) La enfermedad y el accidente comprobados; c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal; d) El descanso vacacional; e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio; f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales; g) La sanción disciplinaria; h) El ejercicio del derecho de huelga; i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad; j) La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses; k) El permiso o licencia concedidos por el empleador; l) El caso fortuito y la fuerza mayor; ll) Otros establecidos por norma expresa.

En cierta forma, lo que busca la suspensión perfecta de labores es preservar y tener latente en el tiempo aquella relación laboral haciendo efectivo los principios que rigen en el Derecho Laboral, mientras que desaparezcan aquellos hechos que son imprevisibles e irresistibles pero que tienen influencia directa en la relación entre trabajador y empleador.

Es propicio dejar en claro que la naturaleza del trabajo no amerita revisar todas las causas de suspensión debido a que se ha tomado en cuenta la coyuntura vivida recientemente por el Estado de Emergencia Sanitaria, el cual ha sido considerado como caso fortuito y fuerza mayor. A continuación, procederemos a explicar de forma sucinta dicha causa.

1.1.1. Suspensión perfecta por caso fortuito y fuerza mayor

Para poder entender esta causal de suspensión de la relación laboral, debemos comprender lo que significa caso fortuito y fuerza mayor. Por caso fortuito se define como aquel hecho inesperado, inevitable e irresistible, el cual se convierte en extraño a toda decisión del hombre, haciendo inviable continuar con la ejecución de las prestaciones de ambos sujetos inmersos en el contrato laboral. Se puede decir que se origina en los fenómenos de la naturaleza, en sus diferentes manifestaciones perjudiciales; mientras que, por otro lado, la fuerza mayor reúne las características del caso fortuito, pero aquí de alguna manera funda la disipación del vínculo laboral, precisando que se da por acto del propio ser humano.

De lo vivido hasta ahora en la pandemia, las acciones tomadas por el Ejecutivo y en segundo plano por los empleadores, son de naturaleza de fuerza mayor porque al existir un acontecimiento extraordinario como el Covid-19 el cual no ha podido ser presentado e incluso ser evitado; y, además, es pertinente mencionar sobre lo ocurrido se configura como algo externo al círculo y/o entorno de la empresa incluyendo al empresario afectado.

De dichas situaciones podremos decir que el punto de encuentro o similitud es que son hechos que vienen del exterior y se convierten en factores influyentes dentro de la relación laboral, pero, la diferencia de acuerdo al autor radica en que sobre la fuerza mayor puede tener la intervención del hombre. Es decir, por ejemplo, Juanito tiene crisis económica en su empresa y al no poder pagar o mantener toda su plana laboral por fuerza mayor tendrá que reducir el salario de los trabajadores para poder de alguna forma subsistir en el mercado y conservar los puestos de trabajo de los demás. Son situaciones que de alguna manera impiden la ejecución de obligaciones perjudicando siempre al más débil de la relación laboral, el trabajador, pero que se tornan en decisiones razonables para poder mantener el trabajo.

De lo tratado, se pueden desprender las siguientes particularidades: debe ser imprevisible e irresistible, no debe ocasionarse ante la falta de cumplimiento de una obligación contractual o legal, y por tanto debe existir imposibilidad de superar el hecho.

Teniendo claro el panorama sobre la consistencia del caso fortuito y fuerza mayor, pues la suspensión por esta causal se ocasiona por aquellos hechos mediante los cuales la relación laboral se va a detener en el tiempo, mientras que esas situaciones desaparezcan con la finalidad de conservar el trabajo y mantener la solvencia económica de la empresa. Dicha relación laboral debe estar siempre resguardada porque de faltar ello no se podrá conversar el trabajo y en consecuencia se generaría el despido, no cumpliendo así el principio Protector, estabilidad laboral y continuidad del Derecho Laboral.

Haremos un pequeño paréntesis aquí, debido a que es preciso hacer un hincapié sobre el Estado de Emergencia, entendiéndose como aquel momento o estado de excepción que recae sobre una nación, y el cual se deriva de las circunstancias excepcionales producidas que se configuren como vulneradoras en contra de la solidez constitucional, jurídica y perjudiquen la convivencia pacífica de la nación, y que además a causa de ello se tomarán medidas excepcionales para mantener el orden social, haciéndole frente a los hechos imprevistos que causan perjuicio en la sociedad, pero, en nuestra existencia, la emergencia no quiere decir o entenderse como el pasajero cruce de un Estado de Derecho a un Estado de poder, sino más bien, la adecuación del Derecho a una posición excepcional.

Ahor bien, cabe tener en cuenta que a nivel mundial se dio la expansión masiva del COVID-19 llegando a nuestra nación y en razón de ello se dictó el Estado de Emergencia a través del Decreto Supremo N°044-2020, en el cual se restringieron derechos de los ciudadanos y con ello trajo el aislamiento social obligatorio generando así la paralización de labores en donde miles de empresas micro y pequeñas tuvieron que cerrar. La situación del coronavirus se consideró como aquella circunstancia excepcional la cual amenazaba no solo la salud de las personas sino también la vida de ellas, y es por ello, que se adoptó la decisión de declarar el Estado de Emergencia.

El COVID-19 debe ser estimado o comprendido dentro de la circunstancia excepcional perturbador de la estabilidad nacional, en el sentido de que en este caso afecta los derechos de la población como la salud y de alguna forma se convierte en un componente peligroso. En razón de ello se da la declaración del Estado de Emergencia Sanitaria en función de ser una circunstancia que coloca en un momento atentatorio en contra de la salud de los peruanos y por tanto se tomaron medidas extraordinarias para mitigar los efectos que estaba

ocasionando en el territorio nacional.

En ese sentido, debe ser estimado como un supuesto del caso fortuito y fuerza mayor de acuerdo a lo que está atravesando la nación peruana y diferentes naciones del mundo a causa de la aparición del coronavirus (COVID-19), al apreciarse como un acontecimiento extraordinario, imprevisible e irresistible. Es un hecho por el cual no solo ha cobrado vidas de millones de personas, sino que con ello trajo consecuencias negativas en las economías y puestos de trabajos.

Aunado a ello, se debe decir que ante el estancamiento universal de las labores establecido por la declaratoria de estado de emergencia como consecuencia de la pandemia producida por el COVID-19 el cual se configura dentro del caso fortuito o fuerza mayor, pues las empresas que se desenvuelven en sus actividades comerciales consideradas como no primordiales y que están impedidas de adecuar sus actividades al trabajo remoto, no podrían operar por el mandato administrativo que impide la movilización de los trabajadores.

Si bien es cierto, el COVID-19 que generó la pandemia, se convirtió en un hecho imprevisible debido a que nadie se imaginaba que iba a aparecer, descontrolarse y sobre todo que en las relaciones laborales nadie se lo esperaba, además, de ser irresistible porque ocasionó una situación caótica que se vive al menos hoy en día y hasta ahora es inevitable poder controlarlo, y en razón de ello hubieron que dictar medidas para adecuar el trabajo, pero el problema radica cuando no se pueden tomar esas medidas y genera no solo disconformidad sino preocupación.

Existen posturas que el COVID-19 no debe ser considerado dentro del supuesto analizado debido a que cualquier enfermedad que le suceda al hombre pues será considerado como caso fortuito y fuerza mayor a sabiendas que solo le corresponde al sistema de salud, sin embargo, de lo anteriormente mencionado, discrepo totalmente ya que el simple hecho que sea materia en la salud y solo debe de revisarlo el sistema de salud, pues es algo incoherente porque es prácticamente una pandemia y está afectando a todos los ámbitos que se desempeñan en el territorio como laboral, financiero, construcción, entre otros. Además, aquí debe versar la gravedad de la situación, si fuera una propagación de gripe leve pues es algo que no afectará mucho porque se podrá controlar, pero de allí no considerar al Covid-19 como una situación excepcional y dentro del caso fortuito o fuerza mayor es totalmente inadecuado.

Como hemos dicho, habrán empresas que no podrán adecuar su actividad a las disposiciones que emita el Estado debido a la naturaleza de sus actividades y por lo tanto las medidas deberán ser acorde o al menos englobar a cierto sector para evitarles el cierre definitivo de sus empresas.

Con todo lo expuesto, ya podemos apreciar cómo se origina la suspensión perfecta por esta causal, en el sentido que la existencia de hechos imprevisibles, irresistibles e incluso inesperados afectan directamente a la relación laboral y es donde opera la suspensión ya que puede provocar despidos o déficit financiero en la empresa llevándola a la quiebra. Es por ello que aparece esta figura buscando proteger a las partes inmersas en el contrato laboral.

La suspensión perfecta por caso fortuito y fuerza mayor se convierte en aquel mecanismo para salvaguardar de alguna manera la existencia de la empresa en el mercado y con ello se evita la quiebra y, en consecuencia, llegar a la disolución de la misma, y no solo afectaría al empresario quien ocupa la figura del empleador, sino también la estabilidad laboral y económica del trabajador y del país, ya que las Mypes forman parte del crecimiento económico.

Muy aparte de querer salvaguardar la estabilidad de la empresa y el puesto de trabajo, la suspensión perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor debe ser comprendida como aquella figura jurídica destinada a proteger y amparar el principio de continuidad. Si bien es cierto se considera como excepcional, su utilidad debe estudiarse de forma cuidadosa por parte de la AAT, debido a que al denegar su procedencia puede llevar, a lesionar los beneficios de los subordinados en la situación grave que pueda estar pasando la empresa.

1.1.2. Ventajas y desventajas de la suspensión perfecta

De lo comentado líneas arriba, se ha dejado en claro que la suspensión perfecta de labores y sobre su procedencia por caso fortuito o fuerza mayor, lo que se encarga de proteger principalmente es el puesto de trabajo y al trabajador en sí, puesto que lo que se quiere evitar es el perjuicio de el no solo en el ámbito laboral, sino también económico. Pero, muy aparte de proteger al trabajador, lo que busca es que exista la fuente de trabajo ya que, sin esto, entonces ya no existirá puesto de trabajo alguno y en consecuencia el perjuicio sería devastador al menos en estos tiempos de pandemia donde muchas familias necesitan que comer.

Sobre el tema de lo ventajoso o no que puede resultar la suspensión perfecta de labores, tiene y debe ser apreciada en cierta manera independientemente de las dos aristas o sujetos involucrados de la relación laboral, es decir, desde la perspectiva del empleador y trabajador.

Comenzaremos con la figura del empleador, pues gracias a su emprendimiento y dedicación en su empresa ha logrado crear y fortalecer puestos de trabajo beneficiando a las familias de ellos dependiendo del número de trabajadores que tenga el centro laboral. Si bien es cierto, como ventaja tenemos que con la aplicación de esta figura jurídica ante una situación desastrosa que influya en la relación laboral, va a permitir que la empresa ya sea micro o pequeña, pueda tener solvencia económica, en el caso que no pueda adoptar otras medidas para continuar con el desempeño de sus funciones de los trabajadores. Pues, con la solvencia económica va a lograr que siga subsistiendo dentro del mercado y a futuro podrá seguir ofreciendo los bienes o servicios que ofrecía a la sociedad, de lo contrario si no se salvaguarda aquello, pues dicha empresa va a quebrar y en consecuencia llegaría al punto de liquidar y disolverse.

Hasta el momento, el panorama presentado puede ser optimista, pero, el problema radica cuando las empresas- en este caso las Mypes- no pueden acogerse a dicha figura por diferentes cuestiones de requisitos, tendrán que seguir pagando a sus trabajadores y esa es otra forma más rápida de llegar a la quiebra.

Pero, ello no termina allí, debido a que, si una empresa se acoge a la suspensión perfecta, deberá seguir pagando sus tributos de acuerdo a lo que esté estipulado por ley, y es aquí donde debe existir una flexibilidad en beneficios en materia tributaria con la finalidad de no solo ser atractiva para el ámbito informal, sino que de que sirva a ti como empresa someterte a la suspensión de labores, pero tienes pendiente tributos por pagar. Esto debe en cierta manera ser un poco más coherente, pero que tampoco afecte a la Autoridad Tributaria, ya que no debemos olvidar que en plena pandemia deben también recaudar algo.

Podemos decir que, en el caso del empleador, podrá evitar la quiebra de su empresa y en consecuencia la disolución, pero de no aplicarse sucedería lo contrario siendo esto último alguna desventaja, pero en su no aplicación mas no en su aplicación ocasionándole perjuicios directos e indirectos en el caso de los trabajadores.

Ahora bien, con respecto al trabajador lo vemos en la subsistencia de la fuente de trabajo. Si ante los hechos ocasionados de manera imprevista, irresistible e inesperado no se aplica la suspensión perfecta pues podría desaparecer y con ello el puesto de trabajo. De querer

conservar este último, es necesario conservar la base, es decir la fuente de trabajo, con ello, se mantendrá en el tiempo y el trabajador al término de aquellos hechos y de la aplicación de la suspensión perfecta tendrá asegurado su puesto de trabajo adonde regresará sin perjuicio alguno.

La suspensión perfecta protege la disolución del puesto de trabajo y con ello evita los despidos masivos que pueden ocasionarse debido a los hechos excepcionales que afecten la relación laboral. Lo que quiere decir es que, si ponemos de ejemplo el tema de la pandemia, pues el empleador tendrá que ver si su estabilidad financiera aún le permita seguir pagando las remuneraciones y si en caso no suceda ello, pues seguro optará por los despidos de su plana laboral, pero he aquí donde cabe aplicar la suspensión perfecta para no llegar a esos extremos.

Además, cabe tener en cuenta que hace efectivo los principios rectores del Derecho Laboral (ya se dijo líneas arriba) como el Principio de Continuidad, estabilidad laboral y sobre todo el Protector. El Principio Protector como principio rector en el Derecho Laboral, como lo dice su nombre, protege al trabajador ante los despidos o cualquier situación gravosa por la cual se le intente trasgredir sus derechos brindándole tutela, convirtiéndose en un refugio prioritario, debido a que se encargará de auxiliar al sujeto débil en el vínculo contractual para equilibrar con la figura del empleador.

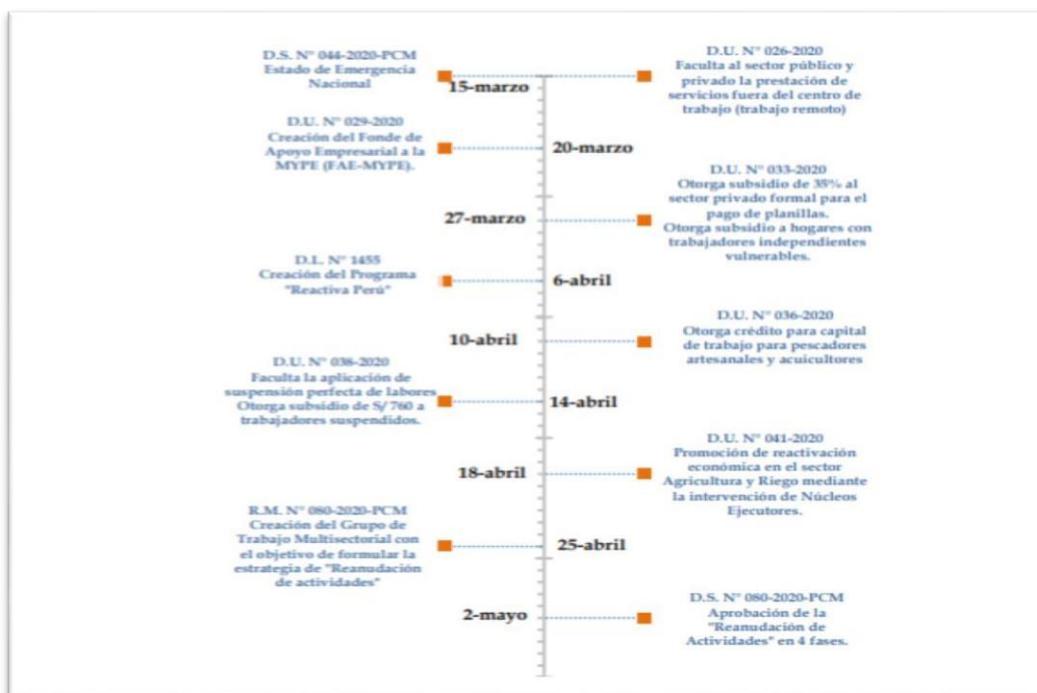
El Principio de continuidad postula a que la relación laboral sea de manera indefinida, es decir, que no tenga fecha de término protegiendo el derecho del trabajador, es decir, apuesta por la vinculación duradera y de manera prolongada entre los sujetos. Al aplicar la suspensión perfecta, este principio se hará efectivo porque está manteniendo vigente la relación contractual laboral y no le da termino a ello y eso es lo que busca realmente. Del principio mencionado, se desprende la estabilidad laboral y se traduce básicamente que el trabajador no sea removido del empleo, que sea permanente o indefinido.

En cierta forma, esta figura jurídica engloba, protege y encierra en ella a esos tres principios que de alguna manera deben ser protectores y gozados por el trabajador, de lo contrario serían letra muerta o como muchos le llaman “Un saludo a la bandera” y allí queda.

Por otro lado, lo negativo que se puede dejar en claro es que el trabajador no recibe la remuneración que le corresponde y eso afecta directamente no solo a su economía sino también al sustento familiar, pero lo cual debe ser subsanado con los otros beneficios legales que gozan los trabajadores como la CTS, ahorro en AFP e incluso se incentiva a tener un ahorro propio para casos de contingencia como lo que nos sucede hoy en día. Es preciso mencionar que los beneficios legales serán tocados líneas abajo por cuestión de orden y además teniendo en cuenta que han sido recogidos por la normatividad peruana emitida por causa de la pandemia.

1.2. Analizar el Decreto de Urgencia N°038-2020

Para poder manejar un orden y saber las medidas adoptadas por el Ejecutivo, se muestra a continuación el siguiente gráfico:



El Gobierno Peruano a través del Ejecutivo promulgó el Decreto de Urgencia N°038-2020 con fecha 14 de abril del 2020 titulado: "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". Y, en específico recogió la figura jurídica de la suspensión perfecta de labores dentro del decreto en su Art. 3 y, además, su reglamento contenido en el Decreto Supremo N° 011-2020.

Si la suspensión perfecta de labores no fuera una medida adecuada para mantener la solvencia económica de las empresas y proteger la existencia de los puestos de trabajo de los trabajadores-valga la redundancia-, el Ejecutivo no hubiera promulgado de manera especial esta figura jurídica y por tanto hubiera optado por otras. Entonces, podemos comprender que es una medida la cual se convierte en cierta manera como sustento latente de la relación laboral, pero, el problema radica en que el proceso para acogerse a ella no debía ser perjudicial para las empresas, en especial a las Mypes.

Es por ello, que ha sido conveniente analizar el Decreto de Urgencia en la medida que se dejará en evidencia las deficiencias que afectan a este decreto, y en consecuencia se convierten en barreras que no permiten un adecuado acogimiento por parte de las empresas de la suspensión perfecta de labores ocasionando el perjuicio el cual quería ser evitado con el uso de ella.

Antes de ingresar a las medidas adoptadas por este Decreto, es necesario precisar que el primer error cometido fue el de englobar a todas las empresas dentro de la misma normativa, es decir, se consideró a la gran-mediana-pequeña y micro empresa, a sabiendas que su situación económica es diferente y estas últimas que se denominan Mypes tienen un régimen especial laboral.

Fue duramente criticada por no haber precisado con exactitud qué sectores empresariales podrían acogerse a dicha suspensión, sino que solo deberán presentar una insolvencia económica. E incluso expresa que la norma no obliga que exista un convenio entre empleador y trabajador; y, por tanto, sea condición previa a optar la suspensión perfecta. Además, establece que se deben "adoptar ciertos mecanismos" antes de acogerse a la

suspensión, pero dichos mecanismos no se desarrollan ni mucho menos son mencionados en la norma.

1.2.1. Medidas adoptadas previamente para optar a la suspensión perfecta.

Como medidas que iban a servir como una antesala a la utilización o acogimiento de la suspensión perfecta de labores, tenemos al trabajo remoto, licencia con goce de haber y el uso vacacional.

Por un lado, tenemos que el trabajo remoto iba a permitir que las empresas opten por esa medida con la finalidad que el trabajo lo lleven a casa y puedan operar desde allí ofreciendo los bienes y servicios del rubro al cual se dedica la empresa y así obtengan liquidez en pleno Estado de Emergencia, pero, se iba a basar de acuerdo a la naturaleza del rubro empresarial. Si bien es cierto, es una medida adecuada para mantener el ritmo económico y laboral ya que evitaban así el contagio del Covid-19, sin embargo, no todas las empresas iban a poder aplicarlo, siendo un punto en contra para ellas en especial para las Mypes no podían aplicar desde un comienzo.

Consideramos, que las Mypes teniendo en cuenta la naturaleza de sus actividades, debían de saltarse esta medida y optar de manera inmediata y sin demora alguna por la aplicación de la suspensión perfecta para así evitar más gastos porque habían remuneraciones por pagar y junto con ellas los beneficios legales que le corresponden a todo trabajador. El Decreto nos muestra la obligatoriedad de agotar esta medida para recién poder acudir a la suspensión, y ello constituye un factor negativo porque como lo acabo de mencionar, es una pérdida de tiempo para aquellas Mypes que por razón de sus actividades no pueden aplicarlo.

Con respecto a la licencia con goce de haber, se considera como premisa de la suspensión imperfecta ya que el trabajador al no realizar la prestación de servicios si podrá recibir su remuneración sin perjuicio alguno. Desde un punto de vista particular, resulta ser beneficioso ya que el trabajador va a poder recibir su salario y podrá mantenerse, pero, dicha medida debe ser aplicada de acuerdo a como se encuentra financieramente la empresa en ese momento, porque puede darse la situación negativa en que la empresa antes de que se declare el Estado de Emergencia y se desencadene la pandemia en el territorio peruano, puede que haya tenido déficit económico en sus ventas y por lo tanto no podrá aplicar esta medida o alternativa previa a la suspensión.

Sobre ello, es otro punto que las Mypes-al menos las que han tenido déficit económico o bajas ventas previa a la pandemia- no deben de aplicarla tomando en cuenta su estado financiero y optar de manera rápida por la suspensión perfecta.

En cierta medida, la primera alternativa busca la continuidad de labores desde el hogar para que el trabajador reciba su remuneración, y la segunda busca que el trabajador perciba el salario, son aceptables, pero no deben de ser obligatorias previa a la suspensión, porque como ya lo sostuve se convierte en un impedimento para aquellas que ni siquiera tienen la opción de aplicarlas.

El Decreto, deja la salvedad de optar por otras medidas sin mencionarla, dejando la posibilidad de que el empleador pueda ver otras figuras por aplicar antes de llegar a la suspensión y el trabajador pueda seguir recibiendo su remuneración. Dentro de ellas, podemos rescatar el tema de las vacaciones las cuales se gozan al año de haber trabajado en el centro laboral y que a la vez son pagadas. Para ello, es necesario que opten por un acuerdo entre los sujetos de la relación laboral para evitar conflictos de opresión e incluso evitar el poder de dirección del empleador aprovechándose de su situación. Esta figura no la veo tan complicada, pero si es viable ya que se convierte en una salida para evitar la aplicación inmediata de la suspensión, sin olvidar que las vacaciones deben ser usadas para la recreación del trabajador, pero ante la coyuntura que se vive por la pandemia creo que es viable su aplicación.

Ahora bien, después de analizar las deficiencias que adolecían las medidas anteriores al acogimiento de la suspensión perfecta, es preciso explicar las deficiencias de esta última en su regulación en el Decreto de Urgencia.

Para partir de una cifra concreta, hasta el 20 de abril del 2020, casi 7, 124 empresas se acogieron a la utilización de la suspensión perfecta de labores y solo el 75% fueron Mypes que equivaldría a 5, 343. Pero, con posterioridad, casi de 2 mil 471 solicitudes fueron denegadas y cabe tener claro que en ese grupo se encontraban Mypes ya que les urgía acogerse a esa figura jurídica. Entonces, nos revela que existe alguna problemática para optar por la suspensión perfecta diseñada en manos del Ejecutivo, además, el porcentaje que si logró acogerse representa un mínimo de la totalidad de Mypes que existen en el Perú, siendo el 99.1% en donde el 2.5% son pequeñas empresas y el resto son micros.

La suspensión perfecta elaborada por el Ejecutivo, nos da un plazo de 30 días para resolver las solicitudes, plazo que se convierte -desde mi punto de vista- en tanto perjudicial por la extensidad del mismo. Si bien es cierto, Sunafil tendrá que revisar una masa superior de solicitudes, para ellos si podría ser prudente, pero para las Mypes no sucede lo mismo, ya que es mucho tiempo en saber si me podré acoger o no. Creo que hubiera sido mejor reducir un poco el plazo, pero el cual debe contarse a partir de que será evaluada la solicitud, además, deberá contarse con la emisión de una constancia o resolución en donde se consigne que ya será sometida a evaluación para que así el empresario tenga conocimiento y pueda contar el plazo.

Otro factor que se vuelve negativo o perjudicial es el silencio positivo administrativo, el cual opera ante la falta de una respuesta sobre si se acogió o no a la suspensión perfecta. Esta figura se encuentra en la Ley de Procedimiento General Administrativo y pues como este proceso -solicitud de suspensión perfecta- es administrativo no iba ser una excepción para tipificarlo, pero, ¿qué sucede cuando se extiende demasiado la respuesta de la solicitud, cuyo resultado fue negativo? Pues, nos deja claro que la empresa que solicitó deberá entregar los sueldos no percibidos por los trabajadores en el tiempo que no laboraron, sin embargo, esto contribuye al problema el cual debía evitarse. Yo como empleador, al no tener respuesta durante 60 días calendarios sobre si puedo aplicar la suspensión, me acojo al silencio administrativo y aplico la suspensión, y después de unos días me llega la solicitud de rechazo, eso me va a perjudicar realmente porque a pesar que estoy con crisis económica, ahora tengo que pagar remuneraciones. Con ello, se evidencia que resulta ser perjudicial el silencio positivo y es preferible obtener una respuesta concreta.

Si vemos desde otro ángulo, es decir, desde la perspectiva del trabajador, resulta también perjudicial porque de inmediato será sometido a suspensión perfecta afectando así sus derechos.

Gracias a lo recogido por el Decreto de Urgencia, los trabajadores del sector micro empresa podrán recibir el subsidio de 760 soles cuando estén sometidos a la suspensión perfecta de labores, dejando por un lado o no incluyendo en este subsidio a los que pertenecen en el sector pequeña empresa. Se convierte en un beneficio excluyente debido a que se conoce también la situación perjudicial que viven las pequeñas empresas, es por ello que debe analizarse bien el presupuesto para poder incluir a estos últimos evitando ser un apoyo discriminatorio y con un monto razonable.

La tarea del Ejecutivo en ese preciso momento, era de trazar bien el presupuesto del subsidio con la finalidad de abrigar a trabajadores de Mypes, ya que dichos sectores han sido los más golpeados debido a la pandemia. Por lo que se apuesta es de un beneficio que apoye verdaderamente a todos por igual con la finalidad de evitar disconformidades futuras lo cual quiere evitarse, es agotar esfuerzos para verdaderamente mitigar los efectos negativos que ha ocasionado la pandemia a causa del Covid-19.

Otro punto en contra y que no recogió aquel decreto, es el esquirolaje interno. Pero, ¿en qué consiste? Es una práctica vulneradora de derechos, en donde el trabajador asiste a la

huelga- tomando este caso- es reemplazo por otro trabajador del mismo centro laboral para que desempeñe sus funciones por orden del empleador e incluso puede llegar al despido. Relaciono esto con la aplicación de suspensión perfecta porque la norma no prohíbe de manera expresa que se limite esta práctica en el centro laboral, es decir, no prohíbe cuando el trabajador sometido a suspensión perfecta sea reemplazado por otro trabajador del mismo centro de labores por orden del empleador. Nos refleja a que, si no está prohibido, puede estar permitido y por lo tanto ser utilizado por el empleador.

1.3. Fondo de Apoyo Empresarial y “Reactiva Perú”

Con fecha 20 de marzo del 2020, se promulgó el Decreto de Urgencia N°029-2020 el cual contenía la creación del Fondo de Apoyo Empresarial, cuya finalidad estaba destinada a respaldar los préstamos de las Mypes para subvencionar el capital de trabajo, en otras palabras, se dieron posibilidades para el efectivo cumplimiento de las obligaciones de corto plazo, los cuales serían avalados por el MEF; y hasta junio del 2020 pudieron acceder a dicho fondo casi 143 408 Mypes.

Con posterioridad a ello, se creó el fondo estatal “Reactiva Perú” con fecha 06 de abril del 2020, con la finalidad de poder subvencionar el financiamiento de capital de trabajo a las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas para el pago a trabajadores y obligaciones de corto plazo, a efectos de fortalecer la continuidad en la cadena de pagos en la economía nacional.

Este fondo consiste en el otorgamiento de créditos a empresas (personas naturales o jurídicas que realizan actividad empresarial), respaldados con una garantía del Gobierno que podría cubrir –de acuerdo a la tabla de coberturas prevista en las normas– hasta un 80 % o 98 % del crédito, sujeto a los topes máximos por cuantía señalados en las normas. Otro elemento característico de este programa en lo que respecta a las tasas de interés, pues son sumamente pequeñas (en algunos casos incluso menos del 1 %) debido a que los montos posicionados por las entidades del sistema financiero son “finalmente fondeados” por el BCRP.

Concordante con ello, casi el 77% de Mypes que equivalen a 75 127 de unidades pudieron acogerse a este beneficio garantizando una o gran parte de su financiamiento en el capital-caso hipotético porque se desconoce si les sirvió o no-.

Ambos programas financieros se convierten en un respiro o alivio para las Mypes que afrontaban la crisis económica por la pandemia, surge la problemática si es que, a pesar de haber sido beneficiadas por alguno de los dos programas, las Mypes podrían o no acogerse a la suspensión perfecta de labores.

1.3.1. La suspensión perfecta de labores frente al programa Reactiva Perú

Ya no es preciso abordar el tema de la suspensión perfecta de labores porque ya se explicó en que consiste y como funciona en su regulación vigente en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y la promulgada de manera especial por el Ejecutivo mediante el Decreto de Urgencia N°038-2020 específicamente en su Art. 3.

Lo que sí es importante analizar es sobre si el empleador a pesar de haber sido beneficiado del programa Reactiva Perú podrá aplicar o no la suspensión perfecta sobre su empresa.

El objetivo de Reactiva Perú-como ya se mencionó- es de poder financiar el capital de las Mypes- en este caso- pagando las remuneraciones y préstamos o cuentas por pagar que tuvieran a causa de la pandemia y al no poder operar por la paralización de labores ante la declaratoria del Estado de Emergencia.

Algunos sostienen que las empresas que han podido acceder al fondo, ya no deben acogerse a la suspensión perfecta debido a que ya tienen el dinero para costear sus gastos que tienen en primer orden dentro de la empresa y posterior con pagos de sus acreedores externos. Afirmando así que ya no deben porque aplicar la suspensión y si lo hacen estarían aprovechándose de la situación haciendo ejercicio de su poder de dirección y perjudicar de manera directa al trabajador evitando el pago de su remuneración.

Ante dichas opiniones, nos lleva a pensar que los empleadores se colocan en una posición de confusión en decidir por cuál de las dos opciones voy a optar, si me voy por el apoyo de Reactiva Perú o solicito la aplicación de la suspensión perfecta. Se colocan en una coyuntura drástica.

Lo que realmente quieren las Mypes es liquidez pero que esa liquidez les permita subsistir en el tiempo, eso no quiere decir que el dinero otorgado por el programa me va a durar toda la vigencia de la pandemia o cuanto dure el Estado de Emergencia, y hablar de que la adquisición del apoyo de Reactiva Perú es excluyente pues es totalmente una falacia, porque no hay en ninguna norma expresa que si tú te acoges al programa con posterioridad no puedes solicitar la suspensión perfecta. Es preciso recoger el viejo aforismo que dice: “Lo que la ley no prohíbe, está permitido” y en este caso no hay ninguna norma expresa que prohíba el acogimiento de la suspensión perfecta después de haber sido beneficiado.

Pero, también puede darle la situación si es que aplico la suspensión perfecta y luego me acojo al programa Reactiva, entonces, ¿levanto la suspensión perfecta? Como respuesta se da la primera situación a la inversa, y en este caso no hay prohibición alguna así que puede ser factible aplicar la suspensión y ser beneficiado con posterioridad del programa.

Se obtiene como primer resultado que la suspensión perfecta de labores resulta ser una medida favorable, por tanto es positiva para los sectores que afrenten crisis económica- en este caso las Mypes- y puedan mantener latentes en el tiempo los puestos de trabajo dentro de un Estado de Emergencia y por tanto resultar ser adecuada para evitar barreras perjudiciales y opten por esa figura jurídica la cual se convierte en la medicina o analgésico para situaciones de crisis de acuerdo a lo que se presente en la sociedad.

Se añade que la suspensión perfecta de labores engloba cumpliendo la efectividad de manera unificada los tres pilares del Derecho Laboral -así los considero- como el Principio Protector, Continuidad y estabilidad laboral, haciendo un cumplimiento efectivo de ellos al proteger del despido a los trabajadores por causa de la crisis que pueda presentarse y a la vez mantener latente en el tiempo y de manera indefinida el contrato de trabajo conservando así el puesto y fuente de trabajo.

Otro de los resultados es que la suspensión perfecta de labores especial promulgada por el Ejecutivo es defectuosa porque solo debió dirigirse para el sector empresarial que ha sido duramente golpeado en la pandemia como son las Mypes y en razón de ello debió de ser moldeada en virtud de su realidad económica y laboral, convirtiéndose en un protector de esa fuente económica que ayuda de manera directa al sustento económico del país. Las deficiencias han sido perjudiciales porque un gran número de Mypes no han podido acogerse por las medidas previas a la aplicación y sobre todo las medidas implementadas dentro de la suspensión han debido ser incluyentes y no excluyentes, muy aparte que debieron tomarse otros criterios más factibles junto a beneficios tributarios para ser llamativos en el sector informal, logrando así con una sola acción el proteger la fuente trabajo y eliminar el índice del sector informal.

También se puede decir que así el empresario haya recibido apoyo del programa Reactiva Perú, eso no significa que esté impedido de solicitar la aplicación de suspensión perfecta de labores e implementarla una vez aceptada, pues no existe norma legal alguna que prohíba y por tanto al obtener beneficio del programa no quiere decir que sea excluyente, dejando así la salvedad de poder acogerse a la suspensión perfecta.

Por las razones expuestas, la suspensión perfecta de labore constituye una medida laboral favorable para las Mypes a fin de que la crisis económica en la cual cayeron ante la declaratoria del Estado de Emergencia sea aplacada.

2. Régimen especial de las Mypes, impacto financiero y aplicación de la suspensión perfecta como ayuda a su economía y estabilidad

Las Mypes han sido duramente golpeadas en el ámbito financiero durante la pandemia debido a la paralización de labores, lo cual se convierte en un golpe directo a nuestra economía general ya que ellas son consideradas como la base de ella, y por tanto su aporte es punto clave para el progreso de todo el país. Su composición puede ser pequeña, pero su valor en nuestra realidad económica es importante y es lo que principalmente debe ser asegurada y protegida en esta situación tan trágica que nos ha tocado vivir.

Para ello, primero debemos de saber en qué consiste las Mypes y su régimen especial, pero exactamente en el ámbito laboral.

2.1. Régimen Especial Mypes

Por Mypes debemos entender como entidades que se constituyen como empresa cuya finalidad está encaminada para desarrollar actividades de extracción, variación, fabricación y negociación de ciertos bienes o prestación de servicios. La cual estará dirigida por el agente empresarial ya sea como una persona individual o conformarse como una persona jurídica, optando por la forma societaria que más le conviene.

Ahora bien, dentro del contexto legal peruano, las Mypes son como órganos empresariales cuya creación puede ser por personas naturales o jurídicas, teniendo una actividad dentro del marco normativo y cumpliendo con su deber ante el fisco, es decir, están registradas en el RUC y se pueden acoger a alguna de las formas para el pago de diferentes tributos ya sea por ingresos derivados de rentas de tercera categoría los cuales corresponden a negocios de personas naturales y jurídicas.

En ese sentido, Mypes son aquellas pequeñas y micro empresas que serán constituidas como personas naturales y jurídicas optando por cual rubro en el mercado sobre el cual realizarán su función económica, teniendo un límite de trabajadores ya que es uno de los aspectos que serán consideradas como tal.

La micro empresa se caracteriza por no superar en sus ventas anuales los 150 UIT (Unidad Impositiva Tributaria, que actualmente está fijada en S/. 4,300.00; es decir, S/. 645,000.00), mientras que en las pequeñas se obtendría una venta anual de 150 UIT a 1700 UIT (es decir, desde S/. 645,000.00 hasta S/. 7 310,000.00). La norma señalaba un número máximo de trabajadores para ambos regímenes especiales, sin embargo, esta condición ha sido dejada de lado.

La base jurídica de las Mypes, se encuentra en la Ley N°28015 “Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña empresa”. Tanto los trabajadores como de la micro y pequeña empresa están aptos para gozar la remuneración mínima vital lo cual equivale a S/ 930.00 soles, a partir de ese monto será retribuido por la prestación del servicio. Pero, en el caso de los trabajadores de las micro, su remuneración podrá ser menos siempre y cuando cuente con la aprobación del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Decreto Supremo.

Sobre la jornada de trabajo, pues ambos sectores tienen el de 08 horas diarias o 48 horas semanales, Sin embargo, en los centros laborales donde la jornada laboral se desarrolle

en el turno noche, no se optará por la sobretasa del 35% de la remuneración vital prevista para el régimen común. Recordemos que, dentro del régimen común, si se puede aplicar este 35% por el tiempo extra realizado dentro del centro laboral.

Ahora bien, con el tema de los descansos tenemos el semanal y vacacional. Con respecto al primero, ambos sectores se conducen por lo normado en el régimen laboral común de la actividad privada y tomando en cuenta la ley que regula los descansos, y, por el segundo deberán de cumplir con el récord vacacional para poder gozar y ejercer aquel derecho.

Con respecto al despido injustificado, no hay similitud ya que la norma estipuló de manera distinta para ambos sectores, siendo así que para las micro en donde el monto sobre la indemnización como consecuencia del despido, comprende que para el trabajador perteneciente a la microempresa es equivalente a diez (10) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos; mientras que, para las pequeñas empresas, la indemnización por despido injustificado es equivalente a veinte (20) remuneraciones diarias por cada año completo de sus servicios con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.

Lo mismo sucede con el tema del Seguro Social de Salud, pues los trabajadores de la Microempresa comprendidos serán afiliados al componente Semi subsidiado del Seguro Integral de Salud, y ello se aplica, también para los conductores de la Microempresa. Por otro lado, los trabajadores de la Pequeña Empresa serán asegurados regulares de ESSALUD y el empleador aportará la tasa correspondiente de acuerdo a lo dispuesto al artículo 6 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

La norma, deja la posibilidad a los trabajadores de las micro empresas a poder optar por cualquier sistema de pensiones, es decir, no están obligados, pero, ello no sucede con los trabajadores de la pequeña empresa, ya que de manera expresa obliga la afiliación a un sistema de pensión, pero de su libre elección.

De lo mencionado, son parte del régimen especial laboral y beneficios que se recogen por la norma dedicado para las Mypes y en cierta manera coinciden, pero su tratamiento para cada sector es diferente. Sin embargo, también estipula beneficios exclusivos para los trabajadores de las pequeñas empresas y no podrán gozar los que pertenecen a las micro, como la Compensación por Tiempo de Servicios el cual rige para el régimen común, así como también las gratificaciones que se reciben en Julio y Navidad y por último tenemos seguro de vida y participación en las utilidades del centro laboral.

2.2. Impacto financiero en las Mypes a causa de la pandemia.

En el Perú, el empresariado más bajo se convierten en aquellos factores que logran predominar en la economía, lo cual establecen primordiales desafíos en toda política pública de producción, establecerse legalmente; y, sobre todo, en el contexto de peligro que nos ha tocado vivir, en los ánimos de poder encaminar y revitalizar el ámbito económico.

Las Mypes constituyen aquel apoyo para que las personas puedan gozar y ejercer su derecho al trabajo, ya que mediante ellas se conforma como fuente de trabajo ya la vez generan demasiados puestos de trabajo, y realmente eso es bueno porque de alguna forma permite que las personas puedan realizarse como tales y sean el sustento de millones de familias reduciendo así la pobreza.

Además, se convierten en el sector económico que ayudan a disminuir la tasa de desempleo a nivel nacional, pues como se ha expresado anteriormente, con su creación dentro del mercado están generando millones de puestos de trabajo y así le permiten al Estado disminuir su responsabilidad directa en crear fuente laboral para los ciudadanos.

Ya se dijo que este sector empresarial configura en la base que inyecta progreso económico de nuestro país, pero por el tema de la pandemia eso decayó demasiado afectado incluso a nuestro PBI y además son entidades que contribuyen con la promoción del empleo alrededor del 85%.

En razón de ello, al considerarse como aquel sector que fue golpeado duramente o en todo caso en una situación semejante a la acontecida, se debieron y deben tomar medidas para poder lograr con ello un mejor resultado y ser ayudadas de manera rápida evitando contribuir con su agobiada crisis que les ocasionó, y además como se ha mencionado, pueden ocasionarle en un futuro no muy lejano.

El Gobierno, en concordancia con sus homólogos en el exterior, se ha encargado de entablar ciertos enfoques cuyo objetivo es motivar de manera paulatina el impulso económico. No obstante, dada la particularidad que tiene la cultura peruana, es imprescindible estimar la existencia de circunstancias complementarias que se podrían convertir en impedimentos para que las Mypes aprovechen ciertas medidas y, por tanto, asegurar su tesorería.

En ese sentido, el Gobierno, en beneficio de las empresas promulgó el Fondo de Apoyo Empresarial y Reactiva Perú, programas económicos que iban a permitir la solvencia económica de las empresas del país que habían detenido sus labores a causa de la pandemia.

Pero, el programa ha permitido solamente el beneficio del 3% de las pequeñas empresas y no al 93% como se afirmaba. E incluso, el programa casi ha llegado a 3% de las micro y pequeñas empresas las cuales son 74 mil 397 y el FAE Mype 8%. Si se toma en cuenta la suma de todo ello, llegamos a un promedio de 220 mil Mypes de un mundo de 2 millones 300 mil. Ello de alguna manera, no fue muy favorable y en todo caso debería considerarse como un obstáculo para el alivio de las Mypes cuya economía no estaba muy bien que digamos ya que se generó por la paralización de labores debido a la crisis sanitaria.

Esto nos refleja que dichos programas no lograron mitigar los efectos negativos que sufrieron las Mypes en sus patrimonios, pensando que iba ser todo lo contrario ya que esa era la principal razón de su creación, sin embargo, sucedió todo lo contrario. Entonces, como realmente salvamos al sector base de la economía general si las medidas implementadas no las benefician para nada.

En razón de ello, se habilitó la suspensión perfecta como otra alternativa o fórmula que garantice la continuidad en el tiempo del contrato laboral, pero muchos la consideraron como fórmula de ultima ratio, sin embargo, debido a la coyuntura que vivían las Mypes no debía ser considerada así.

El Gobierno promulgó decretos en materia laboral con el propósito de suavizar los impactos negativos en el ámbito económico, y los cuales contenían el trabajo remoto, licencia con y sin goce de haber, la liberación de CTS y los fondos de las AFP; y, por último, la suspensión perfecta de labores. Sobre la suspensión perfecta de labores se promulgó el Decreto de Urgencia N°038- 2020 publicado el 14 de abril del presente año.

Además, eso implica la exigencia de presenciar ciertos escaneos para establecer qué empresas se les debe permitir la procedencia de su solicitud, y no otorgar abiertamente a todas. Cabe tenerse en cuenta, que las Mypes se rigen por su propio régimen laboral en su ley especial. Por ello, las empresas a nivel nacional- incluyendo las Mypes-, decidieron solicitar

la suspensión perfecta de labores debido al declive económico que estaban siendo susceptibles.

En por ello que, dentro de ese grupo de denegaciones existió muchas solicitudes presentadas por Mypes; y, respecto a ello, dicha censura abundante de solicitudes no ha hecho otra cosa que incrementar aún más la incertidumbre económica, empeorando el riesgo dentro de las empresas. Eso no solo se convierte en un factor que perjudica a las Mypes formales, sino también a las informales porque al no poder recurrir a esas medidas estarán susceptibles de ir a la quiebra más rápido, en ese sentido, es importante disminuir y/o contrarrestar la informalidad que cada vez más se encuentra predominante para obtener que los programas puedan ser gozados por un mayor número del sector empresarial, de manera dictaminada de endeudamiento y rendición al fisco, permitiendo así el alcanza de las finalidades a corto plazo de modo eficaz y eficiente. A la par, deben establecerse enfoques de progreso de mercado que logren tener una incorporación un poco más eficaz en las Mypes dentro de la política pública de apoyo financiero.

Las Mypes son ese factor positivo que ha contribuido de manera eficiente en nuestra economía y al tener un régimen especial laboral, las normas emitidas deberán ser acordes a su realidad económica y laboral, dándoseles un tratamiento independiente y unificado que permita mantener la solvencia de ellas y sobre todo tenerlas intactas en el tiempo para poder así reactivar la economía progresivamente con los cuidados necesarios que la situación lo amerite.

3. Propuesta legislativa de nuevos criterios dentro del procedimiento especial de la suspensión perfecta de labores incentivando la formalidad de Mypes.

Del análisis realizado, la suspensión perfecta de labores se convierte en una medida favorable para mantener en el tiempo no solo la solvencia económica de las empresas, sino también de la fuente de trabajo, es decir, el puesto donde desempeña sus funciones el trabajador.

Por consiguiente, esta medida hace efectivo cumplimiento de los derecho consagrados en los Artículos 22°, 23° y 24 de la Constitución Política del Perú de 1993, así como también, los principios rectores del Derecho Laboral y que de alguna manera permiten al trabajador hacer ejercicio su derecho al trabajo, como el principio Protector, principio de continuidad y estabilidad laboral – en donde este último deriva del anterior- siendo una medida favorable tanto para el empleador como al trabajador.

Ante lo sucedido y como se comentó líneas precedentes, el Covid-19 al extenderse en todo el territorio nacional, trajo consigo la paralización de labores y con ello el declive de la economía nacional, teniendo en cuenta que las Mypes son la base del ingreso económico del Estado. Es por ello, que, para mantenerlas latentes en el tiempo, se decidió por promulgar una suspensión perfecta especial en el Decreto de Urgencia N°038-2020, el cual estaba siendo de vacíos y defectos impidiendo que todas las Mypes puedan acogerse a aquel salvavidas o medicamento para la situación grave que estaban padeciendo.

A sabiendas que las Mypes tienen su propio régimen laboral, fueron acogidos en la norma junto con las grandes y medianas empresas cuya realidad laboral y económica no se asemejan y por tanto se les debió de dar un tratamiento exclusivo y/o independiente.

Entonces, la suspensión perfecta de labores es una medida adecuada que protegerá al trabajador ante situaciones excepcionales que se presenten de manera inesperada y afecten directamente la relación laboral, es por ello que el Ejecutivo la tomó en cuenta e intentó hacerla efectiva, pero fue susceptible de deficiencias. En razón de ello, para situaciones excepcionales que se puedan acontecer y declararse un Estado de Emergencia, deberá de moldearse esta figura jurídica en favor de las empresas que más impacto en sus economías van a tener, como

es el caso de las Mypes.

De todo lo expuesto a lo largo de nuestra investigación, en este apartado presentamos una propuesta legal; de acuerdo con la estructura y los requisitos que debe reunir todo proyecto de ley presentado por un grupo parlamentario del Congreso de la República.

“LEY QUE INCORPORA CRITERIOS DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES PARA EL SECTOR MYPE EN UN ESTADO DE EMERGENCIA”

El Congresista de la República que suscribe,.....y los Congresistas de la República integrantes del Grupo Parlamentario, ejerciendo el derecho a su iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y los artículos 22 literal c), 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presentan la siguiente iniciativa legislativa:

CONSIDERANDO:

Que, en el Artículo 22° y 23° de la Constitución Política del Perú se regula la protección y fomento del Empleo, que el Estado debe respetar y promover al reconocerlos como institutos naturales y fundamentales de la persona humana. Asimismo, reconoce en su Artículo 24° los derechos del trabajador.

Que, el Derecho Laboral se rige por el Principio Protector, Continuidad y estabilidad laboral, los cuales permiten al trabajador hacer pleno ejercicio de su derecho al trabajo el cual comporta un carácter de indefinido.

Que, de acuerdo con los principios y derechos señalados en los considerandos anteriores, es necesario formular la propuesta de incorporación de criterios dentro del procedimiento especial de la suspensión perfecta para Mypes cuando se declare Estado de Emergencia, con la finalidad de proteger la estabilidad laboral y continuidad del trabajador.

Que, por las razones expuestas se pone a consideración del Congreso de la República el siguiente Proyecto de Ley:

El Congreso de la República
Ha dado la siguiente Ley:

“LEY QUE INCORPORA CRITERIOS DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES PARA EL SECTOR MYPE EN UN ESTADO DE EMERGENCIA”

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- Objeto de la ley.

La presente ley tiene por objeto la incorporación de criterios dentro del procedimiento especial de la suspensión perfecta, como mecanismos facilitadores para optar por su aplicación por parte de las Mypes cuando se declare Estado de Emergencia.

Artículo 2.- Finalidad de la ley.

Promover el incentivo a la formalidad de las Mypes, proteger la solvencia económica de las micro y pequeñas empresas, así como salvaguardar los derechos del trabajador, en atención a la situación drástica que puede acontecer.

Artículo 3.- Principios.

La suspensión perfecta de labores propicia una cultura de protección al trabajo y hace efectivo los principios que regulan el Derecho al Trabajo de continuidad, estabilidad laboral, buena fe, protector y legalidad.

Artículo 4.- Ámbito de aplicación.

La presente ley es de aplicación sobre las micro y pequeñas empresas en todo el territorio nacional.

CAPÍTULO II

DE LOS CRITERIOS DENTRO DEL PROCEDIMIENTO DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

Artículo 5.- Definición.

La suspensión perfecta de labores es aquella figura jurídica que suspende o paraliza la ejecución de las obligaciones que le competen a cada uno de los sujetos inmersos dentro del contrato de trabajo (empleador-trabajador) por hechos ajenos a ellos que se convierten en irresistibles, inesperados e involuntarios.

Artículo 6.- Criterios previos a la aplicación de la suspensión perfecta de labores

Las micro y pequeñas empresas cuya naturaleza de sus actividades comerciales no estén afectas a la paralización de labores, obligatoriamente deberán aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber.

Del anterior párrafo, las micro y pequeñas empresas cuyas actividades comerciales estén paralizadas y no puedan optar por los criterios mencionados, no aplicará la obligatoriedad y podrán solicitar de manera inmediata la suspensión perfecta de labores.

Artículo 7.- De la aplicación de la suspensión perfecta de labores

7.1. El empleador que solicite la aplicación de suspensión perfecta de labores, deberá de acceder al portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) en donde se habilitará la recepción de dichas solicitudes.

7.2. La Autoridad Administrativa de Trabajo cuando califique la solicitud de suspensión perfecta, deberá emitir resolución para que el empleador tenga conocimiento de ello y a partir de la fecha de notificación se contará el plazo de 30 días hábiles.

7.3. Del numeral precedente, al no obtener respuesta de la solicitud dentro del plazo fijado, no se aplicará el silencio positivo administrativo por considerarse presunto factor negativo ante los derechos del trabajador e interés del empleador.

7.4. La resolución que no concede la aplicación de la suspensión perfecta de labores deberá ser motivada de manera suficiente por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo para conocimiento fehaciente del solicitante.

Artículo 8.- De los trabajadores

8.1. La aplicación de la suspensión perfecta de labores a los trabajadores se deberá tener en cuenta de mayor a menor antigüedad en el centro de labores. Se colocará como base referencial de 5 años para adelante.

8.2. Si en el grupo de trabajadores con menor antigüedad hay adultos mayores, deberán ser considerados junto a los de mayor antigüedad de acuerdo a la situación que se genera por la declaración del Estado de Emergencia.

8.3. En caso esta medida solo se haya aplicado a un porcentaje de trabajadores, se prohíbe el reemplazo de ellos por trabajadores externos o internos al centro de labores mientras dure la medida de suspensión perfecta.

8.4. Los trabajadores sometidos a la suspensión perfecta ya sea de micro y pequeña empresa, se gestionará un subsidio de acuerdo al presupuesto estatal.

Artículo 9.- De la duración de la suspensión perfecta.

9.1. La suspensión perfecta será aplicada hasta el término de la declaración del Estado de Emergencia o cuando el sector a que se dedica su actividad empresarial de la micro o pequeña empresa se reactive. Siendo que la culminación de la medida será solicitada por el empleador ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

9.2. Si el empleador omite hacerlo, los trabajadores están facultados de solicitar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la inaplicación de la suspensión perfecta de labores o una

inspección ante la Autoridad Inspectorada del Trabajo.

Artículo 10.- Apelación

10.1. Si el empleador ha sido notificado con la resolución donde no se le otorga la aplicación de la suspensión perfecta de labores, tendrá el plazo de 15 días naturales para apelar dicha resolución desde el día siguiente de su notificación. El plazo es considerable tomando en cuenta la situación que pueda acontecer y evitar casos de indefensión.

Artículo 11.- De los programas de apoyo financiero por parte del Estado

11.1. Las empresas que son beneficiadas con algún programa financiero otorgado por el Estado, podrán solicitar la aplicación de suspensión perfecta, no teniendo carácter de excluyente.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

Primera. - Vigencia.

La presente ley entra en vigencia a partir de los sesenta días posteriores a su publicación.

Segunda. - Reglamentación.

La presente ley será reglamentada en el plazo establecido en la disposición anterior.

Lima, de..... de 2021

.....
Congresista de la República

Conclusiones

1. Los nuevos criterios dentro del procedimiento especial son:
 - Si sus actividades comerciales no estén afectas a la paralización de labores obligatoriamente deberán aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber, y de estar paralizadas no estarán obligadas hacer y podrán solicitar la suspensión.
 - No se aplicará el silencio positivo administrativo por considerarse presunto factor negativo ante los derechos del trabajador e interés del empleador, además, la resolución denegatoria deberá tener motivación suficiente.
 - Para suspender se deberá tener en cuenta de mayor a menor antigüedad en el centro de labores y la base referencial es de 5 años para adelante.
 - En el caso del grupo de menor antigüedad hay adultos mayores, deberán ser considerados junto a los de mayor antigüedad de acuerdo a la situación extraordinaria y se gestionará un subsidio que englobe a trabajadores de ambos sectores, además, se prohíbe toda practica de esquirolaje.
 - La medida laboral será aplicada hasta el término de la situación excepcional o cuando el sector a que se dedica su actividad empresarial de la micro o pequeña empresa se reactive y en este último caso será solicitada por el empleador, en caso de no hacerlo, los trabajadores están facultados.

- Se otorga un plazo de 15 días para que el empleador pueda apelar la resolución denegatoria y, por último, los programas financieros no son impedimentos para aplicar la medida laboral.
2. La suspensión perfecta de labores se convierte en una medida la cual va a permitir mantener intacto la relación jurídica laboral entre los sujetos inmersos en el contrato ante eventuales hechos que pueden aparecer y lesionar el vínculo ocasionando la paralización en la ejecución de las obligaciones. Mediante ella, se van a ejercer los principios laborales por los cuales se rige el Derecho Laboral como el Principio Protector que impide el despido del trabajador, así como también el de Continuidad que va a permitir la supervivencia del vínculo laboral en el tiempo generando la estabilidad laboral.
 3. Las Mypes se constituyen como personas naturales o jurídicas y, por tanto, se convierten en el factor económico cuya producción genera riqueza y son la base para la economía de la nación peruana. Por su realidad económica y laboral se rigen bajo su propio régimen de manera independiente.
 4. Las Mypes han sufrido un impacto muy fuerte debido a la propagación del Covid-19 por la nación peruana provocando la paralización de labores afectando así a su economía. En razón de ello, se debieron tomar medidas acordes a su realidad financiera y laboral con la finalidad de aliviarles la preocupación que atravesaban o siguen atravesando hoy en día.
 5. Por tanto, la suspensión perfecta de labores debe ser adecuada para que pueden aplicarla las Mypes dentro de un Estado de Emergencia con la finalidad de preservar los puestos de trabajo y sobre todo a ellas que son las fuentes generadoras de trabajo y riqueza nacional. En razón de ello, debe adaptarse la suspensión perfecta de labores con criterios favorables y cuya aplicación evite generar perjuicios ante un eventual hecho que sea irresistible e impredecible.

Recomendaciones

1. Las empresas deberán implementar capacitaciones sobre el tratamiento del trabajo remoto su implicancia en el ámbito laboral, así como también sobre optar de la licencia con goce ya que en esta investigación no se ha abarcado totalmente debido a su naturaleza.
2. En el caso de considerar en las Mypes la medida de suspensión perfecta a sus trabajadores, se deberá analizar sobre cómo sería la aplicación con los criterios que se han considerado en la presente investigación.

Referencias bibliográficas

- Albán Peralta, W. (2003). “Estado de Emergencia y Estado de Derecho”. *Derecho & Sociedad*, (21), 18-22. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17342/17628>
- Almendariz, L. (25 de junio de 2020) *Idas y vueltas sobre la suspensión perfecta de labores*. Gestión. Recuperado de: <https://gestion.pe/blog/agenda-legal/2020/06/idas-y-vueltas-sobre-la-suspension-perfecta-de-labores.html/>
- Altés, J (1998). *Suspensión de pagos y quiebra en el ordenamiento jurídico laboral*. Tirant lo Blanch. España.

- Barrientos, M. (2020). *¿Qué es la suspensión perfecta de labores?* IusLatin. Lima-Perú. Recuperado de: <https://iuslatin.pe/que-es-la-suspension-perfecta-de-labores/>
- Bohórquez, F (2020) *La suspensión perfecta de labores temporal: contingencias y medidas alternativas*. Actualidad Laboral. Lima-Perú. Recuperado de: <https://actualidadlaboral.com/la-suspension-perfecta-de-labores-temporal-contingencias-y-medidas-alternativas/#:~:text=Art%C3%ADculo%2015.,la%20Autoridad%20Administrativa%20de%20Trabajo>
- Boza, G y Mendoza, L. (2020, 01 de mayo). *La suspensión perfecta de labores como consecuencia de la pandemia del Covid-19: ¿flexibilidad laboral en la emergencia?* Ius Et Veritas. Recuperado de: <https://ius360.com/columnas/la-suspension-perfecta-de-labores-como-consecuencia-de-la-pandemia-del-covid-19-flexibilidad-laboral-en-la-emergencia-segunda-parte/>
- Cabrera, G. (2019) *Beneficios laborales de las Mypes*. LP. Lima-Perú. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/beneficios-laborales-mypes-gabriela-cabrera-ruiz/>
- Campos, J (2020). “El Estado de Emergencia en tiempos del Covid-19”. Recuperado de: <https://laley.pe/art/9390/el-estado-de-emergencia-en-los-tiempos-del-covid-19>
- Carrasco, J (2020) *La suspensión del contrato de trabajo y la tutela del trabajador frente al Coronavirus: Cuando la suspensión no implica la inactividad laboral*. Actualidad Laboral. Lima-Perú. Recuperado de: http://www.solucioneslaborales.com.pe/index.php?/soluciones_laborales/detalle/la-suspension-del-contrato-de-trabajo-y-la-tutela-del-trabajador-frente-al-coronavirus-cuando-la-suspension-no-implica-la-inactividad-laboral--0014906
- Castillo, L y Villafane, G. (2019). “*La importancia de la formalización de las Mypes para su acceso a los créditos financieros del sector textil en Lima Metropolitana, durante el año 2017*”. (Tesis de pre-grado. Universidad Tecnológica del Perú)
- Cheesman, S (2010). *Marco Teórico*. Guatemala. Recuperado de: <https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/marco-e-hipotesis-investigacion.pdf>
- Egúsqüiza, B y Pantigoso, M. (2020) *La suspensión perfecta de labores y su reciente aplicación práctica. Propuestas y comentarios en torno a su rechazo en sede administrativa*. LP. Lima-Perú. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/suspension-perfecta-labores-aplicacion-practica-propuestas-comentarios-rechazo-sede-administrativa/>
- Ferro, V (2019). “*Derecho individual del trabajo en el Perú*”. Fondo. Lima- Perú. Recuperado de: <file:///C:/Users/s2000/Downloads/41%20Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA%20con%20sello.pdf>
- García, V (2010). *Teoría del Estado y Derecho Constitucional*. Editorial Adrus. Arequipa.
- Goig, J. (2014). *Defensa Política de la Constitución. Emergencia, excepcionalidad y democracia*. Venezuela. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1275/127538662001.pdf>
- Hanampa, T y Alarcon, E. (2020) *El futuro de las Mypes tras el COVID-19, análisis de las medidas de reactivación empresarial y las barreras para el rápido acceso a la liquidez*. Ius Et Veritas. Lima-Perú. Recuperado de: <https://ius360.com/el-futuro-de-las-mypes-tras-el-covid-19-analisis-de-las-medidas-de-reactivacion-empresarial-y-las-barreras-para-el-rapido-acceso-a-la-liquidez/>
- Huerta, J. (2020) *Cuando la lluvia nos moja a todos: la suspensión perfecta de*

- labores por caso fortuito y fuerza mayor en el contexto del COVID-19*. Ius Et Veritas. Lima-Perú. Recuperado de: <https://ius360.com/cuando-la-lluvia-nos-moja-a-todos-la-suspension-perfecta-de-labores-por-caso-fortuito-y-fuerza-mayor-en-el-contexto-del-covid-19/>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI). (2019). “Perú: Estructura Empresarial-2018”. Lima-Perú. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1703/1ibro.pdf
 - Lora Álvarez, G. (2016). *La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico*. IUS ET VERITAS, 24(52), 270-281. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16385/16789>
 - Mares, C. (2013). “Las Micro y Pequeñas empresas en el Perú”. Recuperado de: http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/4711/Mares_Carla.pdf?sequence=3&isAllowed=y
 - Mayor Sánchez, J. (25 de mayo) *Alcances del silencio administrativo positivo ante la suspensión perfecta de labores*. Soluciones Laborales Publicación N° 149.
 - Meléndez Torres, J. (2020, 25 de mayo). *¿Accedera un crédito del Programa Reactiva es excluyente de la medida de la suspensión perfecta de labores?* Soluciones Laborales Publicación N° 149.
 - Mercader, J. (2010). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. (3ª ed.). Tirant lo Blanch.
 - Montes del Castillo, A; Montes Martínez, A (2014) *Guía para proyectos de investigación*. UNIVERSITAS. Ecuador. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4761/476147260005.pdf>
 - Motta, D. (2020, 28 de abril) *¿Suspensión perfecta de labores?* EnfoqueDerecho. Recuperado de: <https://www.enfoquederecho.com/2020/04/28/entrevista-a-diego-motta-suspension-perfecta-de-labores/>
 - Navarro, J (2020). *La suspensión perfecta de labores*. Lima-Perú. Recuperado de: <https://grupoverona.pe/la-suspension-perfecta-de-labores/>
 - Pacsi, E. (2020, 27 de abril). *¿Es constitucional la suspensión perfecta de labores en medio del Estado de Emergencia por el brote del COVID-19?* Ius Latin. Recuperado de: <https://iuslatin.pe/es-constitucional-la-suspension-perfecta-de-labores-en-medio-del-estado-de-emergencia-por-el-brote-del-covid-19/>
 - Paredes, P. (2019). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración de los derechos del trabajador*. (Tesis de pregrado presentada ante la Universidad Privada Antenor Orrego).
 - Pasco, M (2011) *Suspensión del contrato de trabajo*. Biblioteca Jurídica Virtual de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/31.pdf>
 - Puntriano, C. (2020, 25 de mayo). *Suspensión perfecta de labores en la emergencia*. Soluciones Laborales Publicación N° 149.
 - Reátegui, W. (2020) *Impacto de los planes de financiamiento en las pymes durante la pandemia*. Conexionesan. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/09/18/impacto-de-los-planes-de-financiamiento-en-las-pymes-durante-la-pandemia/>
 - Salgado, A. (2007). *Investigación cualitativa: Diseños, evaluación del rigor metodológico y otros*. Lima-Perú. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v13n13/a09v13n13.pdf>

- Siles, A. (2015). *“La emergencia... En el corazón del constitucionalismo peruano: paradojas, aporías y normalización”*. Revista de DERECHO. Lima-Perú. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/14458/15070>
- Siles, A. (2017) *Problemática constitucional del Estado de Emergencia en Perú: Algunas cuestiones fundamentales*. Estudios constitucionales, Santiago, v. 15, n. 2, p. 123-166. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estconst/v15n2/0718-5200-estconst-15-02-00123.pdf>
- Soto, S. (2020 de 21 de junio) *¿Una “perfecta” suspensión perfecta de labores? Un panorama general*. Legis. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/una-perfecta-suspension-perfecta-panorama-general/>
- S/A (15 de abril de 2020) *Suspensión perfecta no aplica a empresa con incentivos tributarios, subsidios a planilla y Reactiva Perú*. Gestión. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/mtpe-suspension-perfecta-licencia-sin-goce-de-haber-no-aplica-a-empresa-que-se-acogen-a-incentivos-tributarios-subsidios-de-planilla-y-reactiva-peru-noticia/>
- S/A (09 de julio de 2020) *Reactiva Perú habría llegado solo al 3% de las mypes*. RPP noticias. Recuperado de: <https://rpp.pe/economia/economia/reactiva-peru-habria-llegado-solo-al-3-de-las-mypes-pequenas-empresas-microempresas-negocios-coronavirus-en-peru-noticia-1278930>
- Toyama, J (2009). *Temas centrales del Derecho del Trabajo del siglo XXI. Los supuestos de suspensión laboral*, Ara Editores. Lima-Perú.
- Verano Silvera, L (2016). *Aspectos favorables de la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos*. (Tesis de segunda especialidad presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú).
- Vera, L (2018). *La insuficiente regulación del Estado de Emergencia en el ordenamiento jurídico peruano y las consecuencias atentatorias contra los derechos fundamentales*. (Tesis de pre-grado presentada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo).

JUNIO - 2021

29/06/2021
21:19

GASTULO MURO CINTHYACRISA DUNYOLI

DOY POR APROBADO LA TESIS EN FORMATO DE ARTÍCULO CIENTÍFICO DEL ESTUDIANTE ANDY HAMMER FLORES RAMOS, CON LA CALIFICACIÓN DE 19

21/06/2021
15:48

FLORES RAMOS ANDY HAMMER

Buenas tardes Prof. Gastulo Adjunto tesis culminada.

[Archivo adjunto](#)