UNIVERSIDAD DE HUANUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

TESIS

“Suspensión perfecta de labores por la COVID-19 en la relación contractual proveniente de las empresas de la región Huánuco, 2020”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR: Vílchez Alpes, Carlos Antonio

ASESOR: Bravo Vecorena, Darwin

HUÁNUCO – PERÚ

2024

U

D

H

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Derecho administrativo
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:
Área: Ciencias sociales
Sub área: Ciencias políticas
Disciplina: Administración pública

DATOS DEL PROGRAMA:
Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Abogado
Código del Programa: P01
Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

DATOS DEL AUTOR:
Documento Nacional de Identidad (DNI): 47151028

DATOS DEL ASESOR:
Documento Nacional de Identidad (DNI): 72435450
Grado/Título: Maestro en derecho y ciencias políticas con mención en: derecho procesal
Código ORCID: 0000-0002-7895-6139

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Martínez Franco, Pedro Alfredo	Doctor en derecho	22423043	0000-0002-7129-3352
2	Penadillo Robles, Pascual Orlando	Magister en gestión y negocios Marketing	22475397	0000-0003-1051-9714
3	Espinoza Cañoli, Ena Armida	Grado de maestro en derecho, con mención en ciencias penales	22425372	0000-0002-5243-1182

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las ...17:00... horas del día seis del año dos mil veinticuatro en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el Sustentante y el Jurado calificador integrado por los docentes:

- **DR. PEDRO ALFREDO MARTINEZ FRANCO : PRESIDENTE**
- **MTRO. PASCUAL ORLANDO PENADILLO ROBLES : SECRETARIO**
- **MTRA. ENA ARMIDA ESPINOZA CAÑOLI : VOCAL**
- **ABOG. JESUS DELGADO Y MANZANO : JURADO ACCESITARIO**
- **MTRO. DARWIN BRAVO VECORENA : ASESOR**

Nombrados mediante la Resolución N° 1201-2024-DFD-UDH de fecha 29 de Octubre del 2024, para evaluar la Tesis titulada: **"SUSPENSIÒN PERFECTA DE LABORES POR LA COVID-19 EN LA RELACION CONTRACTUAL PROVENIENTE DE LAS EMPRESAS DE LA REGION HUANUCO, 2020";** presentado por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **CARLOS ANTONIO VILCHEZ ALPES** para optar el Título profesional de Abogado.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) ...Aprobado... por ...Unanimidad... con el calificativo cuantitativo de ...trece... y cualitativo de ...Suficiente...

Siendo las ...18:20... horas del día seis del mes de Noviembre del año dos mil veinticuatro miembros del jurado calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Dr. Pedro Alfredo Martínez Franco
DNI: 22424043
CODIGO ORCID: 0000-0002-7129-3352
PRESIDENTE

Mtro. Pascual Orlando Penadillo Robles
DNI: 22475397
CODIGO ORCID: 0000-0003-1051-9714
SECRETARIO

Mtra. Ena Armida Espinoza Cañoli
DNI: 22425372
CODIGO ORCID: 0000-0002-5243-1182
VOCAL

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: CARLOS ANTONIO VILCHEZ ALPES, de la investigación titulada "Suspensión perfecta de labores por la COVID-19 en la relación contractual proveniente de las empresas de la región Huánuco, 2020", con asesor DARWIN BRAVO VECORENA, designado mediante documento: RESOLUCIÓN Nº 838-2022-DFD-UDH del P. A. de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 20 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 19 de septiembre de 2024

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
RESPONSABLE DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA
HUÁNUCO - PERÚ

RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
RESPONSABLE DE TURNITIN
HUÁNUCO - PERÚ

FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

18. CARLOS ANTONIO VILCHEZ ALPES.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	21%	6%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
RESPONSABLE DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA
HUÁNUCO - PERÚ

RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
RESPONSABLE DE TUITICIN
HUÁNUCO - PERÚ

FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mi madre, Aniceta Alpes por ser mi razón de vida, por sus consejos, amor y paciencia; soy todo lo que soy gracias a ella, asimismo a mis hermanos y a toda mi familia en general.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco por acogerme en sus aulas y por posibilitar mi desarrollo profesional, brindándome todo lo necesario para forjar conocimientos jurídicos.

A los docentes, por la transmisión de conocimientos y a mi asesor de tesis, Mg. Darwin Bravo Vecorena, por la enseñanza y tiempo que tuvo para poder acabar la investigación.

Al director regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco por dar el acceso a la información. A los trabajadores y empleadores de las diversas empresas de la región Huánuco, por las facilidades para llevar a cabo el estudio.

ÍNDICE

DEDICATORIA II
AGRADECIMIENTO III
ÍNDICE IV
ÍNDICE DE TABLAS VII
ÍNDICE DE FIGURAS VIII
RESUMEN IX
ABSTRACT X
INTRODUCCIÓN XI
CAPÍTULO I 12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL 14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS 15
1.3. OBJETIVOS 15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL 15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 15
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 15
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA 15
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA 16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA 16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN 16
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN 16
CAPÍTULO II 18
MARCO TEÓRICO 18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES 18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES 18
2.1.1. A NIVEL LOCAL 20
2.2. BASES TEÓRICAS 20
2.2.1. SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES 20
2.2.2. RELACIÓN CONTRACTUAL 26

2.2. DEFINICIONES CONCEPTUALES 29
2.2.1. BENEFICIOS SOCIALES 29
2.2.2. CONTRATO DE TRABAJO 30
2.2.3. MEDIDA EXTRAORDINARIA 30
2.2.4. PRESERVACIÓN DEL EMPLEO 30
2.2.5. PRESERVACIÓN DE INGRESOS 30
2.2.6. RELACIÓN CONTRACTUAL 30
2.2.7. REMUNERACIÓN 30
2.2.8. SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES 30
2.3. HIPÓTESIS 31
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL 31
2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 31
2.4. VARIABLES 31
2.4.1. VARIABLE INDEPENDIENTE 31
2.4.2. VARIABLE DEPENDIENTE 31
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 32
CAPÍTULO III 33
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 33
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 33
3.1.1. ENFOQUE 33
3.1.2. ALCANCE O NIVEL 33
3.1.3. DISEÑO 33
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA 34
3.2.1. POBLACIÓN 34
3.1.1. MUESTRA 34
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 35
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS 35
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS 35
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS 35
CAPÍTULO IV 36
RESULTADOS 36
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS 36
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS .. 45
CAPÍTULO V 47

DISCUSIÓN DE RESULTADOS 47
5.1. RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN 47
5.1.1. RESPECTO A LA HIPÓTESIS GENERAL 47
5.1.2. RESPECTO A LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 48
5.1.3. RESPECTO A LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 49
5.1.4. RESPECTO A LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 50
CONCLUSIONES 51
RECOMENDACIONES 52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 53
ANEXOS 57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable Independiente: Suspensión perfecta de labores 32
Tabla 2 Variable Dependiente Su incidencia en la relación contractual..... 32
Tabla 3 Los empleadores y cantidad de trabajadores 35
Tabla 4 Criterios de la medida extraordinaria 36
Tabla 5 Trabajo remoto..... 38
Tabla 6 Mantenimiento del vínculo laboral..... 39
Tabla 7 Tramitación de la suspensión 40
Tabla 8 Desempeño del trabajo 41
Tabla 9 Eficiencia..... 42
Tabla 10 Fidelidad y obediencia 43
Tabla 11 Condiciones de trabajo 44
Tabla 12 frecuencia y porcentajes 45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Criterios de la medida extraordinaria 37
Figura 2 Trabajo remoto 38
Figura 3 Mantenimiento del vínculo laboral 39
Figura 4 Tramitación de la suspensión 40
Figura 5 Desempeño del trabajo 41
Figura 6 Eficiencia 42
Figura 7 Fidelidad y obediencia 43
Figura 8 Condiciones de trabajo 44

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la incidencia de la suspensión perfecta de labores por la COVID-19 en la relación contractual, proveniente de las empresas de la región Huánuco; ya que, al ser una medida extraordinaria destinada a la preservación del empleo y los ingresos por la crisis sanitaria incide en la prestación personal, subordinación y remuneración originados por la relación contractual. La metodología fue aplicada, cuantitativa, descriptiva simple y no experimental. Tuvo como instrumento el cuestionario acorde con una muestra de 66 personas, entre ellas 10 empleadores y 56 trabajadores de las diversas empresas que se acogieron a la suspensión perfecta de labores durante el año 2020. El resultado se comprobó a través de la estadística descriptiva. Se concluye que la suspensión perfecta de labores por la COVID-19 incide favorablemente en la relación contractual proveniente de las empresas de la región Huánuco.

Palabras clave: Suspensión, labores, Covid-19, relación, región.

ABSTRACT

The purpose of the investigation was to determine the impact of the perfect suspension of work due to COVID-19 on the contractual relationship, coming from companies in the Huánuco region; Since, being an extraordinary measure aimed at preserving employment and income due to the health crisis, it affects the personal benefit, subordination and remuneration originated by the contractual relationship. The methodology was applied, quantitative, simple descriptive and non-experimental. Its instrument was the questionnaire according to a sample of 66 people, including 10 employers and 56 workers from the various companies that took advantage of the perfect suspension of work during the year 2020. The result was verified through descriptive statistics. It is concluded that the perfect suspension of work due to COVID-19 has a favorable impact on the contractual relationship from companies in the Huánuco region.

Keywords: Suspension, work, Covid-19, relationship, region.

INTRODUCCIÓN

El impacto económico por la crisis sanitaria originada por la COVID-19 trajo consecuencias negativas en el plano laboral, específicamente en las relaciones contractuales entre empleadores y trabajadores de las diferentes empresas de diversos sectores económicos. Frente a ello, se instaura una figura jurídica llamada la suspensión perfecta de labores, que está presente en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y el Decreto de Urgencia N° 038-2020 de aplicación de la suspensión en la crisis sanitaria que es complementada con el Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

La presente tesis se orienta al estudio de la suspensión perfecta de labores por la COVID-19 y la incidencia que tiene en la relación contractual, ya que, como medida jurídica extraordinaria revestida de una serie de criterios destinados a la preservación del empleo e ingresos, tienen relación directa frente a la prestación, subordinación y remuneración contractual. El estudio es proveniente de las empresas de la región Huánuco, respecto al año 2020.

Cinco capítulos componen la tesis. El problema de investigación, su formulación, sus objetivos, su justificación, su limitación y su viabilidad se describen en el primer capítulo. Los antecedentes, las bases teóricas, las definiciones, la implementación de las hipótesis y variables se detallan en el segundo capítulo. La metodología se encuentra en el tercer capítulo; además, se explica la metodología empleada en el desarrollo del estudio, en el que se empleó la estadística descriptiva e inferencial. Las técnicas e instrumentos utilizados y la información procesada de la investigación se describen en el capítulo cuarto; se presentan tabuladas y graficadas con herramientas estadísticas. El quinto capítulo incluye la discusión de los resultados obtenidos, así como las conclusiones y sugerencias.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Con el pasar de los años, la economía peruana está en desarrollo constante debido al crecimiento suscitado en los diferentes sectores; esto va en conjunto con el régimen económico establecido en la Constitución Política, donde prima la iniciativa privada libre. Como muestra de ese crecimiento, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020) indica que en lo que va del presente siglo, la economía del Perú ha mostrado un crecimiento conveniente en diversas fases influenciado por un ambiente externo favorable, resaltando su dinamismo en Latinoamérica, logrando un crecimiento promedio anual de 4,8%. Por tal motivo, las empresas planifican diversas estrategias para poder seguir obteniendo más ganancias día a día, como innovaciones tecnológicas, infraestructura, ofertas, entre otros. Sin embargo, no todo el sector empresarial tuvo en consideración situaciones de fuerza mayor, tal es el caso de una pandemia.

A finales del año 2019, la enfermedad por coronavirus (COVID-19), tuvo su origen en la ciudad de Wuhan en China, la cual, se propagó de manera rápida y considerable llegando al Perú a finales de febrero del año 2020. Marrero (2020) hace referencia que la enérgica extensión del coronavirus está ocasionando mucho daño, ya que no solo hay pérdidas de la vida humana y otras en peligro, sino también de problemas esenciales y gran destrucción del valor del mercado, por lo que trae efectos muy serios en el plano laboral.

Debido a ello, el gobierno inició el estado de emergencia e implementó diversas políticas públicas a través de normas jurídicas encaminadas a solucionar los distintos problemas de la coyuntura. implantado en primer lugar políticas sociales destinadas a toda la colectividad para evitar el contagio y posteriormente políticas económicas destinadas al sector empresarial.

Las empresas fueron las más afectadas durante la duración de las políticas sociales, por lo que el impacto del COVID-19 ha generado que

disminuyan su actividad drásticamente por un periodo significativo, ya que por el aislamiento domiciliario obligatorio, limitación de aglomeraciones y demás restricciones sanitarias, todas las empresas quedaron inhabilitadas y sufrieron la disminución de su producción, ocasionando que el empleador opte por la reducción de sueldos y el despido respecto a sus trabajadores, lo que transgrede la relación contractual y derechos laborales referentes a la remuneración justa y al trabajo respectivamente. El Banco Mundial (2020), indica una aproximación del 84% de las empresas sufrió una caída de sus ventas, un 64% redujo las horas y los salarios y un 20% despidió a sus trabajadores.

Ayala et al. (2021) precisa que, en Huánuco, un 79,6% de las empresas han reportado pérdidas económicas, un 77,9 % dieron un cierre de sus negocios, un 80,8 % se vio afectado por la suspensión de actividades y un 79,8 % se vieron afectadas con el distanciamiento social. Por ello, las empresas que comercializan bienes y ofrecen servicios de la región Huánuco no son ajenos a esta problemática, ya que por la falta de capacidad de controlar los diferentes escenarios que surgieron a partir de las consecuencias de la pandemia, manifestaron una disminución en sus ventas y prestaciones, lo que originó la falta de ingresos para poder pagar a sus trabajadores.

Siendo así, para poder revertir este problema, el Estado implementó políticas económicas para que puedan reducir el impacto de las políticas sociales cuyo contenido más esencial abarcaba una medida laboral dada por un decreto de urgencia, haciéndose alusión a la suspensión perfecta de labores como alternativa para mitigar la economía de los trabajadores y empleadores del sector privado, que está amparada en la Ley productividad y competitividad laboral, que consiste básicamente en que el trabajador deje de laborar por un periodo de tiempo, consecuentemente no perciba la remuneración, pero se mantenga el vínculo laboral como una medida excepcional.

Apaza (2021), indica que esta medida fue emitida para contener los efectos de la economía nacional causada por las políticas sociales que llegó a la vulneración del vínculo contractual de las obligaciones laborales que, por

parte del empleador, es la del pago de las remuneraciones y beneficios sociales, y por parte del trabajador, al no poder desarrollar sus actividades normalmente. Por lo que, para poder acogerse a esta suspensión era necesario la presentación por parte del empleador de un formato ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo explicando la situación económica de la empresa a través de sustentos para que posteriormente sea aprobada y aplicada. Adicionalmente, al aprobarse el formato, para que el trabajador no resulte perjudicado pudo seguir percibiendo ingresos provenientes de la Compensación por Tiempos de Servicio (CTS) y los de la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), además de contar con el subsidio del Seguro Social de Salud (ESSALUD).

En cuanto a la región Huánuco, en el informe de Radio Programas del Perú Noticias (2020) menciona que más de trescientas empresas en su momento solicitaron la suspensión perfecta de labores a la Dirección del Trabajo y Promoción del Empleo, pero que solo fueron aprobadas las que cumplían con acreditar todos los requisitos necesarios y su mala situación económica para no poder cumplir con el pago frente a sus trabajadores, las que serán tomadas en cuenta en esta investigación.

En consecuencia, resulta necesario el estudio de la suspensión perfecta de labores por la COVID-19 en la relación contractual del empleador frente a sus trabajadores de las empresas de la región Huánuco, ya que los fundamentos de la medida laboral y su aplicación podrían incidir directamente en las obligaciones del empleador y trabajador producidos por el contrato de trabajo y, por ende, en la protección y/o preservación del empleo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo incide la suspensión perfecta de labores por la COVID-19 en la relación contractual proveniente de las empresas de la región Huánuco, 2020?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

a. ¿Cómo incide la medida extraordinaria en la prestación contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020?

b. ¿Cómo incide la preservación del empleo en la subordinación contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020?

c. ¿Cómo incide la preservación de los ingresos en la remuneración contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la incidencia de la suspensión perfecta de labores por la COVID-19 en la relación contractual proveniente de las empresas de la región Huánuco, 2020.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a. Determinar la incidencia de la medida extraordinaria en la prestación contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020.

b. Determinar la incidencia de la preservación del empleo en la subordinación contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020.

c. Determinar la incidencia de la preservación de ingresos en la remuneración contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Los resultados derivaron de la investigación de la suspensión perfecta de laborales por la COVID-19 en la relación contractual proveniente de las empresas, generan discusión y reflexión al

conocimiento referente del derecho laboral, tales como la aplicación de la Ley de Productividad y Competitividad laboral y los decretos complementarios que surgieron por la pandemia por la COVID-19; también, contiene teorías acerca de las variables, dándole así un sustento científico.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La pandemia originada por la COVID-19 ha impactado a nivel económico, laboral y social a todos los países, y el nuestro no es la excepción. Por ello, el desarrollo de la investigación genera aportes significativos en cuanto a la influencia de la suspensión perfecta de labores para mitigar los efectos en las relaciones contractuales de los empleadores y trabajadores de las empresas, que se desprenden de la realidad de la región Huánuco en una situación de incertidumbre. Entonces, los resultados fueron un aporte para los temas de esa índole y de relevancia actual.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La presente se justificó ya que nuestro instrumento de medición tiene la finalidad de crear conocimientos confiables y válidos, que pueden servir como herramientas para otras investigaciones.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Una de las limitaciones, fue que no se presentaron gran variedad de investigaciones previas relacionadas, pero se consideraron las necesarias que guardan relación con el tema de estudio.

Además, la información que fue solicitada pudo ser confidencial de parte de los empleadores y trabajadores de las empresas, sin embargo, con el uso de la solicitud previa y el consentimiento informado fue posible llevarlo a cabo.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación tubo información objetiva y resaltante con la finalidad de que sea viable y factible, asimismo tuvimos disposición de los

recursos tanto financieros como materiales para llevarse a cabo; y el entusiasmo que se puso en su realización.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En la tesis titulada “Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios” de Zambrano (2018), sustentada en la Universidad Santo Tomás de Bogotá para optar el título profesional de **abogado**; donde se precisa lo siguiente:

Dentro de las conclusiones, luego de haber analizado la jurisprudencia y la doctrina se estableció que los mecanismos que se brinda en los servicios priman legal en la suspensión de contratos laborales. La metodología comprende de una investigación descriptiva para el análisis, donde se precisa que la suspensión del contrato laboral no daña la ejecución del contrato al bloquear temporalmente la prestación de los servicios, por lo que no desaparece su ejecución, sino que se mantiene la existencia de las garantías legales.

Para efectos de la investigación, en la suspensión del contrato de trabajo no se da por terminado el vínculo contractual, sino que lo congela durante un periodo de tiempo, teniendo las partes del contrato todas las garantías legales inherentes a ella cuando se haya acabado la temporalidad de la medida.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

En la tesis titulada “Análisis de la Suspensión Perfecta de Labores en el Marco del Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria, Perú-2020” de Palomino (2020), sustentada en la Universidad San Ignacio de Loyola para optar el título profesional de **abogado**; donde se precisa lo siguiente:

Dentro de las conclusiones, la suspensión de las labores en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Sanitario del Perú es una

ocupación compleja para los reguladores y las empresas, ya que en una crisis sanitaria prevalece la salud y seguridad de los trabajadores. Por lo que la figura de la suspensión perfecta de labores se debe justificar como un hecho fortuito o de fuerza mayor para que se compruebe la existencia de un daño económico en la empresa y por tal motivo aplicarla en los trabajadores, agotando toda la implementación de medidas alternativas.

Para efectos de la investigación, es necesario para el Estado plantear medidas jurídicas para poder revertir el impacto económico generado en un contexto de incertidumbre en las relaciones contractuales de las empresas, de ahí el acogimiento de los empleadores a la Suspensión Perfecta de Labores respecto sus trabajadores, una vez agotada todo tipo de solución alternativa.

En la tesis titulada “La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de emergencia sanitaria” de Parra y Silvestre (2020), sustentada en la Universidad César Vallejo para optar el título profesional de **abogado**; donde se precisa lo siguiente:

Dentro de las conclusiones, se determina que en la figura jurídica de la suspensión perfecta de labores están perjudicados económicamente el empleador y el trabajador, debido a las medidas sociales impuestas por la crisis de salud, paralizando el funcionamiento de las actividades laborales conllevando a una incertidumbre de ingresos empresariales y remuneración a favor del personal, por ello la medida es excepcional aplicándose solo si se agotan mecanismos previos. Posee efectos jurídicos, tales como el cese temporal de obligaciones entre ambas partes y el no pago del concepto de remuneración producto de la relación contractual. Pese a ello, se habla de una permanencia del trabajador en el empleo del principio de continuidad laboral, ya que la suspensión no extingue el vínculo, sino que lo mantiene, siempre que haya un contrato legal en curso y no se acabe en toda la crisis sanitaria, sin embargo, el empleador no se encuentra obligado a una renovación en caso de término. Se evidencia que SUNAFIL recepcionó las solicitudes de la aplicación de la medida en su página web e inició

acciones para su fiscalización y verificación, pero que no cuenta con el personal suficiente para abarcar todos los procedimientos y realizar acciones inspectivas, por lo que fue todo un desafío.

La aplicación de la suspensión perfecta de labores fue determinante en los empleadores y trabajadores que se vieron perjudicados económicamente por el apogeo de la pandemia, ocasionado modificaciones jurídicas en cuanto a las relaciones y obligaciones sin dar por terminado el vínculo o relación contractual, todo esto bajo la determinación de la autoridad encargada de verificar y fiscalizar la documentación presentada por las empresas que agotaron todas las vías necesarias para poder llevar a cabo la suspensión.

2.1.1. A NIVEL LOCAL

En el nivel local, se indagó los diferentes repositorios institucionales de las universidades del departamento de Huánuco, no encontrando ningún estudio previo relacionado con esta investigación.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

Dulanto (2021) establece que la medida que posibilita suspender temporal el deber del trabajador a prestar sus servicios y a su vez la obligación del empleador de remunerar la suspensión perfecta de labores.

El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2020), indica que la suspensión no implica la extinción del vínculo o relación laboral; por lo que puede abarcar su aplicación a uno o más trabajadores.

La suspensión perfecta de labores está contemplada en la normativa laboral del país, en el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competividad Laboral, que establece el concepto, causas y la comunicación que se debe tener ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su aplicación. Si bien esta medida está

contemplada en dicha ley, surgió otra norma jurídica destinada específicamente al contexto originado por la pandemia.

Es por eso que, mediante el Decreto de Urgencia N° 038-2020, surge una medida extraordinaria para reducir el impacto económico del COVID-19 en trabajadores y empleadores, así como la preservación del empleo, que es complementada con el Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

a. Medida extraordinaria

La Constitución de 1993 en su artículo 118°, inciso 19, establece que el presidente de la República dicta medidas extraordinarias en materia económica y financiera de interés nacional dando cuenta al Congreso a través de los decretos de urgencia que tienen fuerza de ley.

Entonces, las medidas extraordinarias, son aquellas que contienen parámetros en económicos y financieros, destinados para los requerimientos del interés nacional, las cuales son dictadas por el Poder Ejecutivo.

García (2009), alega que son normas abiertas que facultan el uso discrecional de conceptos jurídicos por ser indeterminados en la Constitución, como el carácter extraordinario e interés nacional. Por lo que los decretos de urgencia poseen fuerza y rango de ley.

El Decreto de Urgencia N° 038-2020, en su artículo 1 Para mitigar los efectos económicos que las restricciones y el aislamiento han causado a los empleadores y trabajadores del sector privado y preservar los empleos de estos trabajadores, se proponen medidas extraordinarias de carácter financiero y económico, asimismo en su artículo 2 establece que es aplicable a todos los empleadores y trabajadores del sector privado.

El Tribunal Constitucional, en el expediente N° 0008-2003-AI/TC establece los criterios que deben poseer los decretos de urgencia, que se desarrollan a continuación:

- **Excepcionalidad**

El propósito de la norma es eliminar circunstancias imprevisibles y extraordinarias, las cuales se deben evaluar en función del caso particular y cuya existencia no tiene dependencia en la norma misma, sino en datos fácticos objetivamente identificables antes de su implementación.

- **Necesidad**

Según el Tribunal Constitucional, las circunstancias deben ser de tal manera que la duración que requiera el proceso parlamentario para la elaboración de leyes pueda prevenir daños o que los mismos sean irreparables.

- **Transitoriedad**

El Tribunal Constitucional alega que la vigencia de la medida no debe ser mayor al tiempo necesario para restituir la circunstancia desfavorable.

- **Generalidad**

El Tribunal Constitucional alega que la justificación en su aplicación debe ser el interés nacional, es decir, que los beneficios deban alcanzar sus efectos a intereses determinados o a la comunidad.

- **Conexidad**

El Tribunal Constitucional alega que tiene que existir una vinculación inmediata entre el decreto aplicado y la coyuntura extraordinaria existente.

b. Preservación del empleo

Cáceres (2020), explica que la preservación de los empleos de los trabajadores, en medio de la crisis sanitaria por el coronavirus, es el principal objetivo del Gobierno y que todas las medidas adoptadas y desarrolladas son para evitar situaciones de abusos en el sector empresarial.

El Decreto de Urgencia N° 038-2020 en su artículo 3 al 4 establece las medidas aplicables a las relaciones laborales en un estado de emergencia referidas a la suspensión perfecta de labores para la preservación del empleo, las cuales son las siguientes:

- **Trabajo remoto o licencia con goce de haber**

Cuando los empleadores son incapaces de hacer una implementación al trabajo remoto o a una licencia con goce de haber, debido a la naturaleza de su actividad o al impacto económico, están autorizados a implementar otros mecanismos para sostener el vínculo laboral y la apreciación de remuneraciones, donde se prioriza lo estipulado con los trabajadores.

La naturaleza de las actividades en cuanto a la imposibilidad de emplear trabajo remoto se establece en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR cuando es imposible porque requiere la asistencia del trabajador necesaria. La imposibilidad de utilizar la licencia con goce de haber se establece cuando la compensación del tiempo dejado de trabajar no sea razonable debido a razones objetivas relacionadas con la prestación, como la jornada laboral, la naturaleza riesgosa, el horario de atención u otras.

Asimismo, existe imposibilidad cuando la situación económica de los empleadores es severa y de manera objetiva les impida aplicar dichas medidas.

- **Mantenimiento del vínculo laboral y remuneraciones**

En base al Decreto Supremo N° 011-2020-TR, los empleadores deben priorizar la conversación con los trabajadores y tomar medidas alternativas necesarias para sostener la vigencia del contrato laboral y la impresión de remuneraciones. Esto incluye la reducción de la jornada laboral con una disminución proporcional a la remuneración no inferior al salario mínimo u otras medidas legales.

Para llegar a un acuerdo entre los intereses de cada parte y sin afectar los derechos fundamentales, el empleador debe comunicar a la organización sindical o representante de los trabajadores antes de implementar las medidas.

- **Tramitación de la suspensión**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo utiliza la plataforma virtual para comunicar remotamente la suspensión completa de labores a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Esta plataforma analiza los datos de la planilla electrónica de los empleados para que la Dirección General de Trabajo del Ministerio en cuestión (sea nacional o suprarregional) o la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo puedan procesarlos.

La comunicación es una declaración jurada que debe ser verificada por la Autoridad Inspectiva de Trabajo en un plazo de treinta días hábiles después de ser presentada. Si la verificación no se completa dentro de los siete días hábiles, la decisión se toma.

Por el contrario, si la autoridad competente determina que no hay correspondencia a través de la verificación o que se afecta la libertad sindical, se anula la suspensión de labores. En tal caso, el empleador debe pagar las remuneraciones por el tiempo que ha avanzado y, cuando corresponda, reiniciar las labores de inmediato. Para todos los efectos legales, el lapso de tiempo que se ha dejado de trabajar se considera trabajo efectivo, pudiéndose aplicar esta medida 90 días.

En caso de declaración falsa o fraude a la ley, la autoridad laboral comunicará al Ministerio Público, para su posterior fiscalización.

c. Preservación de los ingresos

Cáceres (2020), explica que la preservación de los ingresos del trabajador, es otra principal acción que realiza el gobierno, ya que la empresa debe agotar todo acuerdo previo con el trabajador para el mantenimiento del vínculo laboral y los ingresos antes de acogerse a la suspensión; y de aplicarse, se debe dar alivio económico al trabajador.

Las siguientes medidas excepcionales para preservar los ingresos y la protección social de los trabajadores se establecen en el artículo 5 al 13 del Decreto de Urgencia N° 038-2020:

- **Continuidad de las prestaciones de salud**

Según el Decreto de Urgencia N° 038-2020, aunque no se haya aportado los cinco meses mínimos requeridos por la ley, el trabajador y su familia seguirán recibiendo las prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud a cargo del Seguro Social de Salud - EsSalud durante el tiempo que dure la suspensión.

- **Retiro del CTS y beneficios sociales**

Durante la suspensión, el trabajador tiene derecho a solicitar una cantidad de su fondo de compensación por tiempo de servicios que es igual a una remuneración mensual, según el Decreto de Urgencia N° 038-2020. En el transcurso de 30 días calendario, la entidad financiera le proporcionará el efectivo en la cuenta CTS o le informará para solicitar la transferencia en un plazo de 2 días hábiles. Se podrá solicitar el pago anticipado de la gratificación de julio 2020 y de la compensación de mayo 2020 si el dinero por CTS es insuficiente. La solicitud debe hacerse efectiva en un plazo de no más de 5 días calendario después de ser recibida.

- **Disposición del fondo de AFP**

Según el Decreto de Urgencia N° 038-2020, el trabajador tiene la facultad de solicitar y retirar hasta dos mil soles de los fondos de su AFP. Las solicitudes son atendidas de acuerdo con el procedimiento y el cronograma.

- **Subsidio de EsSalud**

Según el Decreto de Urgencia N° 038-2020, el trabajador de una micro o pequeña empresa con una remuneración que no exceda los dos mil cuatrocientos puede recibir la prestación económica de protección social de emergencia durante un plazo de tres meses (plazo máximo de

suspensión). En la Ventanilla Integrada Virtual del Seguro Social de Salud podrá solicitar este subsidio.

2.2.2. RELACIÓN CONTRACTUAL

Vigil (2016), hace referencia a cómo se establece una relación contractual de carácter laboral entre el trabajo y el capital durante el proceso productivo. El término "trabajador" se refiere a la persona que proporciona trabajo, mientras que el término "empleador", "patronal" o "empresario" se refiere a la persona que proporciona capital.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2005), las relaciones laborales crean derechos y obligaciones mutuas. La principal forma en que los trabajadores acceden a los derechos laborales y de seguridad social es la relación de trabajo. Es el marco fundamental para establecer los derechos y obligaciones de los empleadores con los trabajadores.

Para establecer la naturaleza y la extensión de los derechos y obligaciones de los empleadores, es el punto de referencia fundamental.

Vigil (2016), indica que en el proceso productivo, se establece una relación contractual de carácter laboral entre el trabajo y el capital. El término "trabajador" se refiere a la persona que proporciona trabajo, mientras que el término "empleador", "patronal" o "empresario" se refiere a la persona que proporciona capital.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo 003-97-TR, vinculada al contrato de trabajo con tres elementos esenciales, debe abordarse de la siguiente manera:

a. Prestación personal

Neves (2003), señala que la prestación personal es el primer componente del contrato de trabajo; esta es una obligación específica y directa del trabajador, sin la posibilidad de delegar o depender de terceros.

Según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, solo el trabajador como persona natural puede brindar servicios de naturaleza laboral de manera personal y directa. Dependiendo de la naturaleza de las tareas, puede ser asistido por familiares cercanos que dependan de él.

Chanamé (2020), precisa que la habilidad de un trabajador para llevar a cabo sus funciones por sí mismo no se considerará una relación de trabajo si puede contratar por su cuenta a personas que reemplacen su responsabilidad (como ocurre con empresas o consultoras).

Agrega que adicionalmente se debe tomar en cuenta a la prestación personal, otras obligaciones tales como:

- **Desempeño del trabajo**

Chanamé (2020), establece que el desempeño del trabajo tiene que ver el resultado de la obligación del trabajador en el lugar, el tiempo y modo convenido del contrato.

- **Eficiencia**

Chanamé (2020), establece que la eficiencia es el cumplimiento de la obligación laboral en calidad y cantidad apropiada, que va desde el aspecto objetivo (rendimiento promedio de los trabajadores) y el aspecto subjetivo (aptitudes).

- **Fidelidad y obediencia**

Chanamé (2020), manifiesta que es el deber general de lealtad, obligación de custodia, guardar secretos profesionales según ley y del acatamiento del reglamento interno de trabajo para evitar actos de competencia ilícita.

b. Subordinación

Chanamé (2020), señala que la subordinación significa que el empleador tiene el poder de controlar, supervisar y penalizar las acciones del trabajador dentro de la relación laboral.

Según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el trabajador realiza sus labores bajo la dirección de su empleador, quien tiene la autoridad de regular las tareas de manera reglamentaria, establecer instrucciones y sancionar teniendo en cuenta los límites de la razonabilidad, cualquier incumplimiento o infracción de las responsabilidades que el trabajador cumple.

Toyama (2008), define a la subordinación es la relación legal entre el acreedor de trabajo y el deudor, a le adjudica la autoridad para llevarla a cabo.

Chanamé (2020), precisa que el ius variandi y la subordinación tienen límites que limitan el alcance de las órdenes y castigos que el empleador puede aplicar; por lo tanto, se deben respetar una serie de condiciones relacionadas con el tiempo asignado y los límites para que no afecten la dignidad del trabajador.

- **Respeto a la dignidad humana**

Chanamé (2020), indica que el empleador debe guardar respeto con el derecho fundamental establecido en nuestra Constitución Política.

- **Condiciones de trabajo**

Chanamé (2020), indica que el empleador debe procurar que las condiciones de trabajo no tengan efectos negativos para el bienestar de los trabajadores, incluye el aspecto ambiental y tecnológico y las cuestiones de organización.

A su vez, La Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala la seguridad e higiene en el trabajo.

- **Capacitación técnica**

Según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para aumentar la productividad y los ingresos, el empleador debe brindar al trabajador capacitación técnica.

c. Remuneración

Chanamé (2020), señala que el trabajador recibe la remuneración como retribución por su labor.

En el artículo 24 de la Constitución se reconoce la remuneración como un derecho del trabajador; es un valor mínimo relacionado con el bienestar del trabajador y de su hogar, a diferencia de un contrato civil. El pago incluye beneficios adicionales relacionados con los derechos establecidos en la constitución.

- **Remuneración básica**

Es la cantidad mínima y directa que recibe un empleado por sus servicios ordinarios, según el Instituto de Ciencias HEGEL (2021). Es el salario total que no incluye gratificaciones, bonificaciones, comisiones o beneficios adicionales.

- **Beneficios económicos**

Chanamé (2020), menciona que la compensación no es solo la compensación, sino también las asignaciones sociales que se establecen legalmente. Además, es la base para el cálculo de beneficios. Estos incluyen: a) La asignación familiar, que, si el trabajador tiene hijos menores, equivale al diez por ciento de la remuneración mínima legal. b) Bonificación extra: Se paga dos veces al año y se consideran todos los conceptos remunerativos. c) La remuneración por tiempo de servicio se paga de acuerdo con la remuneración que se calcula, más 1/6 de la gratificación que recibió recientemente. La suma resultante se divide en dos y es la suma que se recibe como pago de CTS. Es necesario pagar en dos ocasiones diferentes: en mayo y en noviembre.

2.2. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.2.1. BENEFICIOS SOCIALES

El dinero que reciben los empleados de una empresa además de su salario por su trabajo. El propósito es mejorar la calidad de vida y satisfacer algunas necesidades internas o externas.

2.2.2. CONTRATO DE TRABAJO

Acuerdo que establece una relación de subordinación de labores del trabajador con el empleador, por el cual se le da una remuneración.

2.2.3. MEDIDA EXTRAORDINARIA

Cuando así lo requiera el interés nacional, el presidente de la República puede emitir una orden en materia económica y financiera.

2.2.4. PRESERVACIÓN DEL EMPLEO

Es la protección y cuidado del empleo de los trabajadores a través de medidas impuestas por el Gobierno, para que se mantenga el vínculo contractual en una empresa.

2.2.5. PRESERVACIÓN DE INGRESOS

Es la protección de la economía de los trabajadores a través de medidas del Gobierno, solventando los ingresos de las familias.

2.2.6. RELACIÓN CONTRACTUAL

El acuerdo en el que dos personas se comprometen a brindar servicios y a pagar por ellos se conoce como contrato por escrito.

2.2.7. REMUNERACIÓN

Es un elemento de la relación contractual del trabajo y es la contraprestación que recibe el trabajador de la relación laboral.

2.2.8. SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

Hay una pausa temporal en las obligaciones laborales del empleado para que pueda trabajar. El empleador puede detener el pago mensual sin romper la relación laboral.

2.3. HIPÓTESIS

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

La suspensión perfecta de labores por la COVID-19 incide favorablemente en la relación contractual proveniente de las empresas de la región Huánuco, 2020.

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

a. La medida extraordinaria incide favorablemente en la prestación contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020.

b. La preservación del empleo incide favorablemente en la subordinación contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020.

c. La preservación de ingresos incide favorablemente en la remuneración contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020.

2.4. VARIABLES

2.4.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Suspensión perfecta de labores

2.4.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Su incidencia en la relación contractual

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1
Variable Independiente: Suspensión perfecta de labores

Definición Operacional	Es la medida extraordinaria dictada en medio de la crisis sanitaria por el coronavirus para la preservación del empleo e ingresos de los trabajadores.	
Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Medida extraordinaria	• Excepcionalidad • Necesidad • Transitoriedad • Generalidad • Conexidad	Cuestionario
Preservación del empleo	• Trabajo remoto o licencia con goce de haber • Mantenimiento del vínculo laboral y remuneraciones • Tramitación de la suspensión	Cuestionario

Tabla 2
Variable Dependiente Su incidencia en la relación contractual

Definición Operacional	Es la prestación personal efectuada por el trabajador respecto a su empleador en determinada empresa mediante subordinación, con el cual recibe una remuneración por su labor.	
Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Prestación personal	• Desempeño del trabajo • Eficiencia • Fidelidad y obediencia	Cuestionario
Subordinación	• Condiciones de trabajo	Cuestionario

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Sánchez (1998) afirma que este tipo de investigación se distingue de las otras en la aplicación de conocimientos teóricos a situaciones específicas y las consecuencias que de ellas se derivan; en este caso, la suspensión total de actividades debido a la COVID-19 en la relación contractual.

3.1.1. ENFOQUE

Se emplea el método cuantitativo para probar la hipótesis mediante la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento, como indican Hernández et al. (2014).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Se centra en el nivel descriptivo, Marroquín (2012) indica que describen los datos y características de la población o fenómeno en estudio, en este caso, de la suspensión perfecta de labores por la COVID-19 en la relación contractual de las empresas de la región Huánuco.

3.1.3. DISEÑO

Por diseño, es el descriptivo simple no experimental. Sánchez (1998) indica que por este diseño la información es recolectada sin cambiar el entorno, sin manipulación.

Tiene como esquema el siguiente:

M ◄——— O

Donde:

M = Muestra

O = Observación de la Muestra

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población estuvo compuesta por los 109 empleadores y 555 trabajadores de las empresas de la región Huánuco que se acogieron a la suspensión perfecta de labores, acorde con la información de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Huánuco.

3.1.1. MUESTRA

Zevallos (2020) menciona que la muestra es una parte de la población.

La muestra fue probabilística, de tal manera que se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N\ X\ Z_a^2\ X\ p\ X\ q}{d^2\ X\ (N-1)+Z_a^2\ X\ p\ X\ q}$$

Dónde:

N = Tamaño de la población = 664

Z = Nivel de confianza = Para 95%, el coeficiente es 1.96

p = Probabilidad de éxito = 95%

q = Probabilidad de fracaso = 5%

d = Precisión (error máximo admisible) = 5%

Dando como resultado la muestra n = 65.8508937 = 66.

Razón por la cual, la muestra comprendió 10 empleadores y 56 trabajadores de las empresas de la región Huánuco que se acogieron a la suspensión perfecta de labores acorde con la información otorgada por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Huánuco.

Tabla 3
Los empleadores y cantidad de trabajadores

N°	Nombre de la Empresa	Cantidad trabajadores
1	Real Hotel S.R. LTDA	12
2	Inka Comfort Hoteles del Peru S.A.C.	11
3	Club Lawn Tennis y Ajedrez	8
4	Country Club La Estancia S.C.R. LTDA	7
5	Casa Portales & Sushi Huanuco EIRL	6
6	Siu Tamashiro de Rivera Diana Sueli	4
7	Figueroa Meneses Rina May	3
8	La Patronal EIRL	2
9	Ingenieros Rivera Vidal Contratistas Generales S.C.R. LTDA	2
10	Dono Heladerías E.I.R.L.	1
	TOTAL	56

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica fue encuesta, por lo que su instrumento fue el cuestionario.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

El procesamiento de datos utilizó estadística descriptiva; mediante tablas y figuras con el programa Microsoft Office.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Una serie de tablas de frecuencia y porcentajes, cada una con sus correspondientes figuras e interpretaciones, se presentaron con los datos de la muestra.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

La investigación se llevó a cabo mediante el uso del cuestionario a 10 empleadores y 56 empleados de las empresas de la región de Huánuco que se acogieron a la suspensión perfecta de labores en 2020. Los resultados se muestran aquí.

Resultado de la encuesta aplicada a los Empleadores:

Variable: Suspensión perfecta de labores

Dimensión: Medida extraordinaria

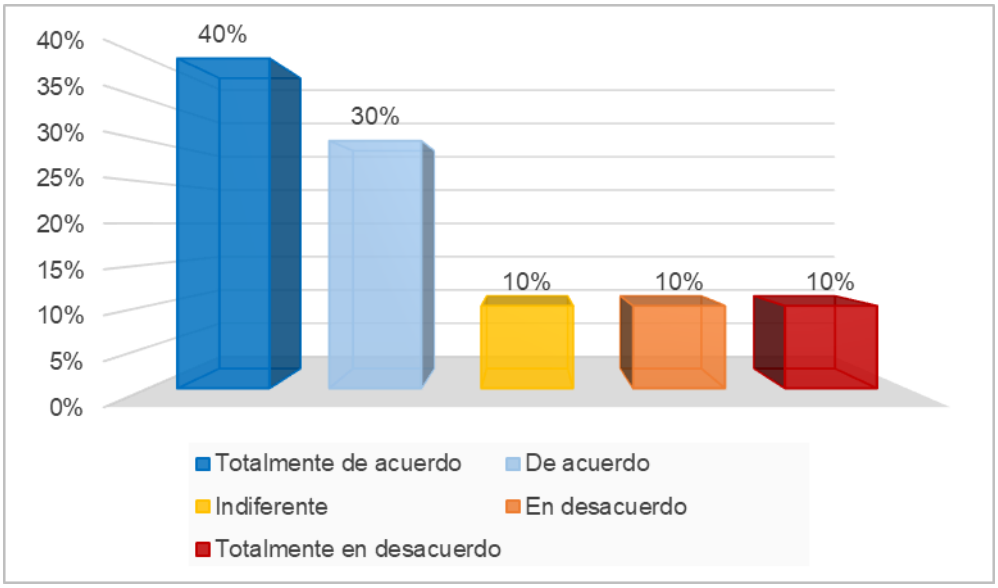
Pregunta 1. ¿La medida extraordinaria de carácter económico y financiero está orientada a revertir la situación extraordinaria e imprevisible y revertir la coyuntura adversa en la prestación personal del trabajador en el ámbito empresarial?

Tabla 4
Criterios de la medida extraordinaria

Opción	ni		Ni%
Totalmente de acuerdo	4	(5) =20	40%
De acuerdo	3	(4) =12	30%
Indiferente	1	(3) =3	10%
En desacuerdo	1	(2) =2	10%
Totalmente en desacuerdo	1	(1) =1	10%
Total	**10**		**100%**

Fuente. Encuesta.

Figura 1
Criterios de la medida extraordinaria



Análisis e interpretación

De los 10 empleadores encuestados, 4 encuestados que equivalen a un 40% están totalmente de acuerdo que la medida económica y financiera está orientada a revertir la situación extraordinaria e imprevisible y revertir la coyuntura adversa en la prestación personal, 3 encuestados que equivalen a un 30% están de acuerdo, 1 encuestado que equivale a un 10% se muestra indiferente, 1 encuestado que equivale a un 10% está en desacuerdo y 1 encuestado que equivale a un 10% está totalmente en desacuerdo.

Dimensión: Preservación del empleo

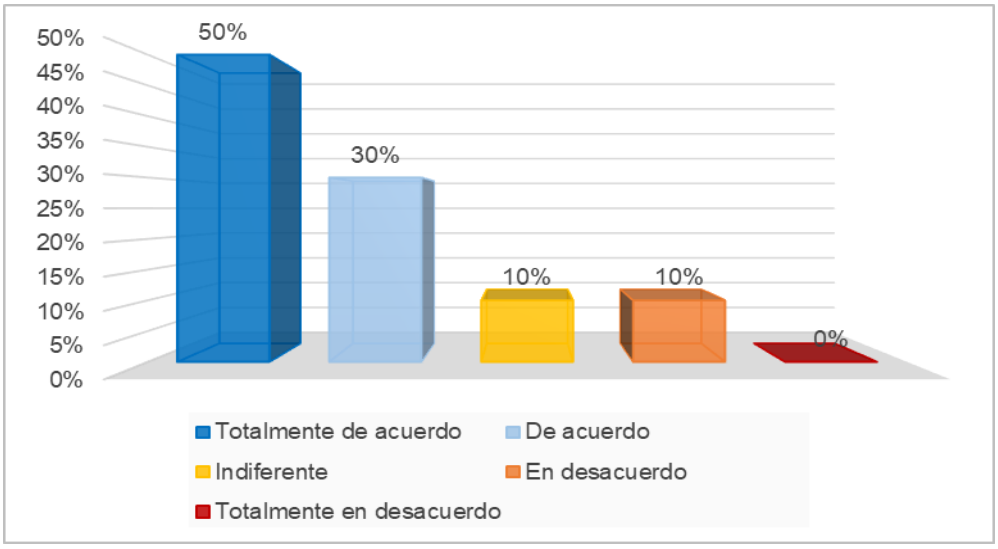
Pregunta 2. Por la naturaleza de las actividades, ¿se opta por el trabajo remoto o la licencia con goce haber respecto a la subordinación del trabajador?

Tabla 5
Trabajo remoto

Opción	ni		Ni%
Totalmente de acuerdo	5	(5) =25	50%
De acuerdo	3	(4) =12	30%
Indiferente	1	(3) =3	10%
En desacuerdo	1	(2) =2	10%
Totalmente en desacuerdo	0	(1) =0	0%
Total	**10**		**100%**

Fuente. Encuesta.

Figura 2
Trabajo remoto



Análisis e interpretación

De los 10 empleadores encuestados, 5 encuestados que equivalen a un 50% están totalmente de acuerdo que por las actividades se opta por el trabajo remoto o la licencia respecto a la subordinación, 3 encuestados que equivalen a un 30% están de acuerdo, 1 encuestado que equivale a un 10% se muestra indiferente, 1 encuestado que equivale a un 10% está en desacuerdo y ningún encuestado está totalmente en desacuerdo.

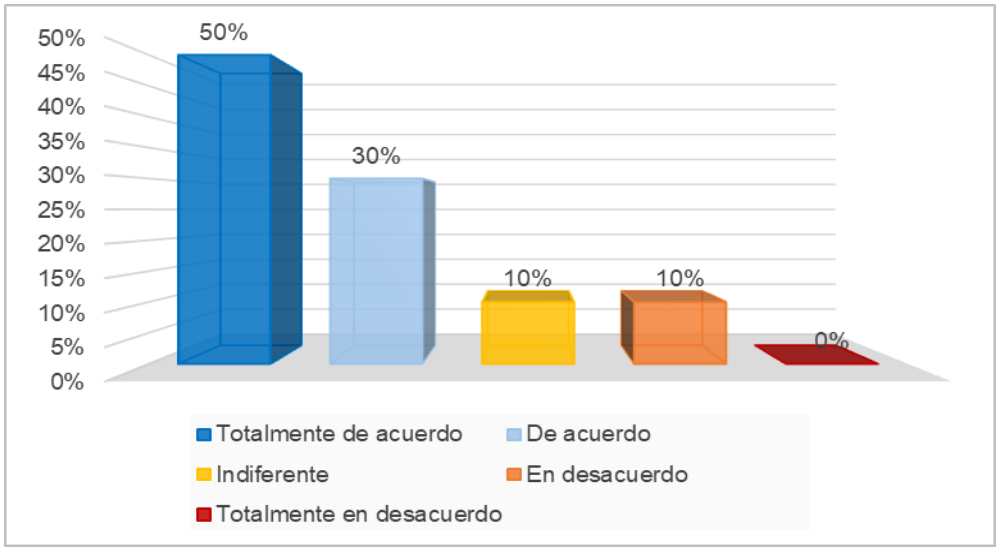
Pregunta 3. Por mutuo acuerdo, ¿se opta por el mantenimiento del vínculo laboral y remuneraciones respecto a la subordinación del trabajador?

Tabla 6
Mantenimiento del vínculo laboral

Opción	ni		Ni%
Totalmente de acuerdo	5	(5) =25	50%
De acuerdo	3	(4) =12	30%
Indiferente	1	(3) =3	10%
En desacuerdo	1	(2) =2	10%
Totalmente en desacuerdo	0	(1) =0	0%
Total	**10**		**100%**

Fuente. Encuesta.

Figura 3
Mantenimiento del vínculo laboral



Análisis e interpretación

De los 10 empleadores encuestados, 5 encuestados que equivalen a un 50% están totalmente de acuerdo que por mutuo acuerdo se opta por el mantenimiento del vínculo laboral y remuneración respecto a la subordinación, 3 encuestados que equivalen a un 30% están de acuerdo, 1 encuestado que equivale a un 10% se muestra indiferente, 1 encuestado que equivale a un 10% está en desacuerdo y ningún encuestado están totalmente en desacuerdo.

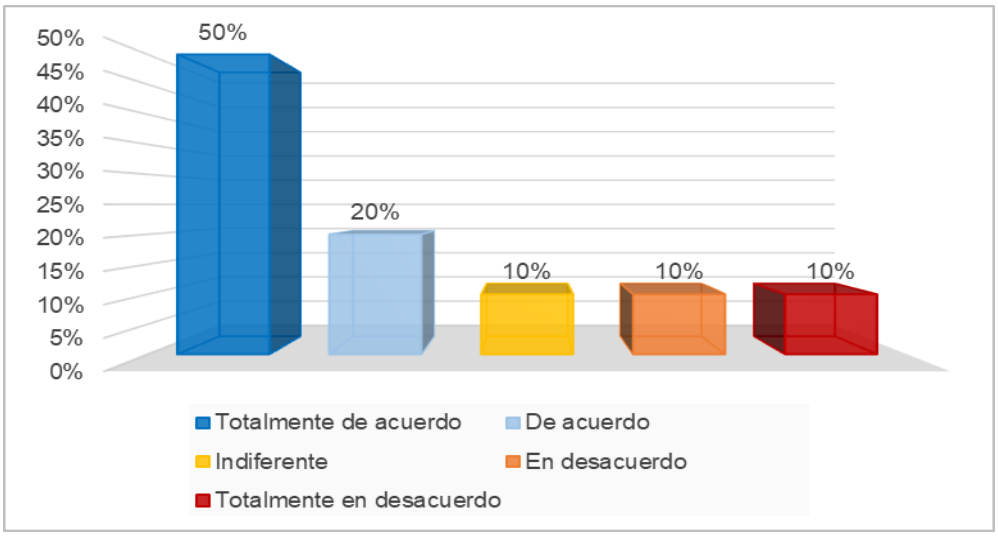
Pregunta 4. Por la comunicación previo cumplimiento de requisitos, ¿se opta por la tramitación de la suspensión respecto a la subordinación del trabajador?

Tabla 7
Tramitación de la suspensión

Opción	ni		Ni%
Totalmente de acuerdo	5	(5) =25	50%
De acuerdo	2	(4) =8	20%
Indiferente	1	(3) =3	10%
En desacuerdo	1	(2) =2	10%
Totalmente en desacuerdo	1	(1) =1	10%
Total	**10**		**100%**

Fuente. Encuesta.

Figura 4
Tramitación de la suspensión



Análisis e interpretación

De los 10 empleadores encuestados, 5 encuestados que equivalen a un 50% están totalmente de acuerdo que por la comunicación previo cumplimiento de requisitos se opta por la tramitación de la suspensión respecto a la subordinación, 2 encuestados que equivalen a un 20% están de acuerdo, 1 encuestado que equivale a un 17% se muestra indiferentes, 1 encuestado que equivale a un 7% está en desacuerdo y 1 encuestado que equivale a un 3% está totalmente en desacuerdo.

Resultado de la encuesta aplicada a los Trabajadores:

Variable: Incidencia en la Relación Contractual

Dimensión: Prestación personal

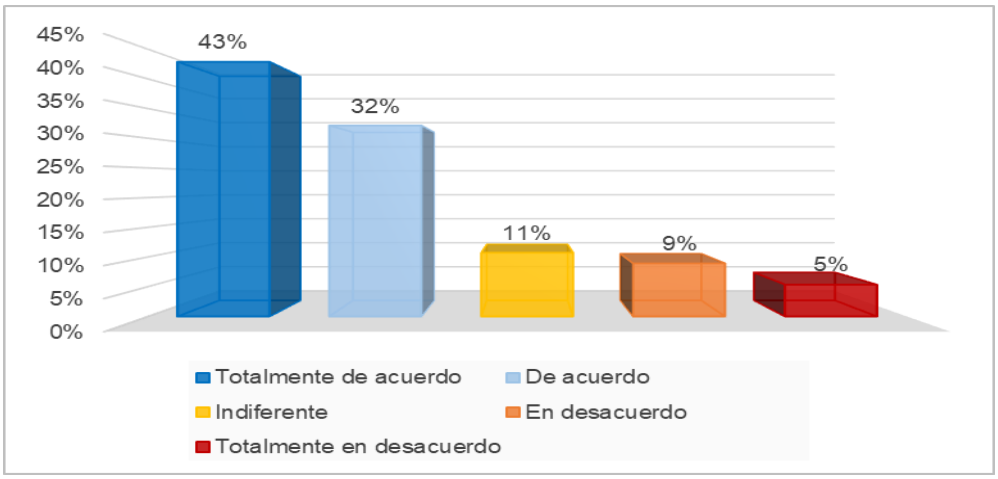
Pregunta 5. Su resultado producto de la obligación laboral conforme al contrato, ¿tuvo incidencia favorable por la medida extraordinaria?

Tabla 8
Desempeño del trabajo

Opción	Ni		Ni%
Totalmente de acuerdo	24	(5) =120	43%
De acuerdo	18	(4) =72	32%
Indiferente	6	(3) =18	11%
En desacuerdo	5	(2) =10	9%
Totalmente en desacuerdo	3	(1) =3	5%
Total	**56**		**100%**

Fuente. Encuesta.

Figura 5
Desempeño del trabajo



Análisis e interpretación

De los 56 trabajadores encuestados, 24 encuestados que equivalen a un 43% están totalmente de acuerdo que el resultado de la obligación laboral tuvo incidencias por la medida extraordinaria, 18 encuestados que son un 32% están de acuerdo, 6 encuestados que son un 11% se muestran indiferentes, 5 encuestados que son un 9% están en desacuerdo y 3 encuestados que son el 10% está totalmente en desacuerdo.

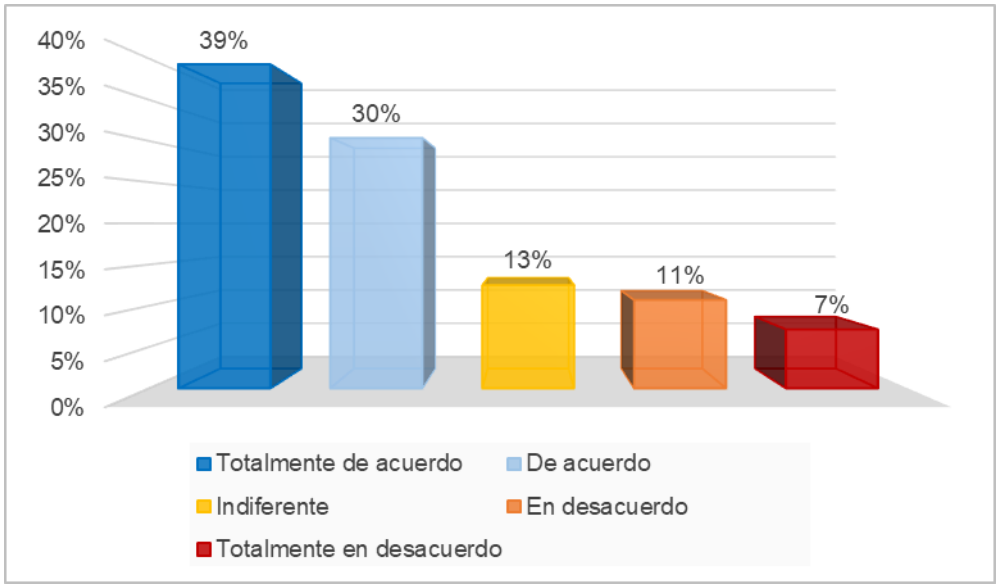
Pregunta 6. Su cumplimiento de la obligación laboral en calidad y cantidad, ¿tuvo incidencia favorable por la medida extraordinaria?

Tabla 9
Eficiencia

Opción	Ni		Ni%
Totalmente de acuerdo	22	(5) =110	39%
De acuerdo	17	(4) =68	30%
Indiferente	7	(3) =21	13%
En desacuerdo	6	(2) =12	11%
Totalmente en desacuerdo	4	(1) =4	7%
Total	**56**		**100%**

Fuente. Encuesta.

Figura 6
Eficiencia



Análisis e interpretación

De los 56 trabajadores encuestados, 22 encuestados que equivalen a un 39% están totalmente de acuerdo que el cumplimiento de la obligación laboral en calidad y cantidad tuvo incidencias por la medida extraordinaria, 17 encuestados que son un 30% están de acuerdo, 7 encuestados que son un 13% se muestran indiferentes, 6 encuestados que son un 11% están en desacuerdo y 4 encuestados que son un 7% están totalmente en desacuerdo.

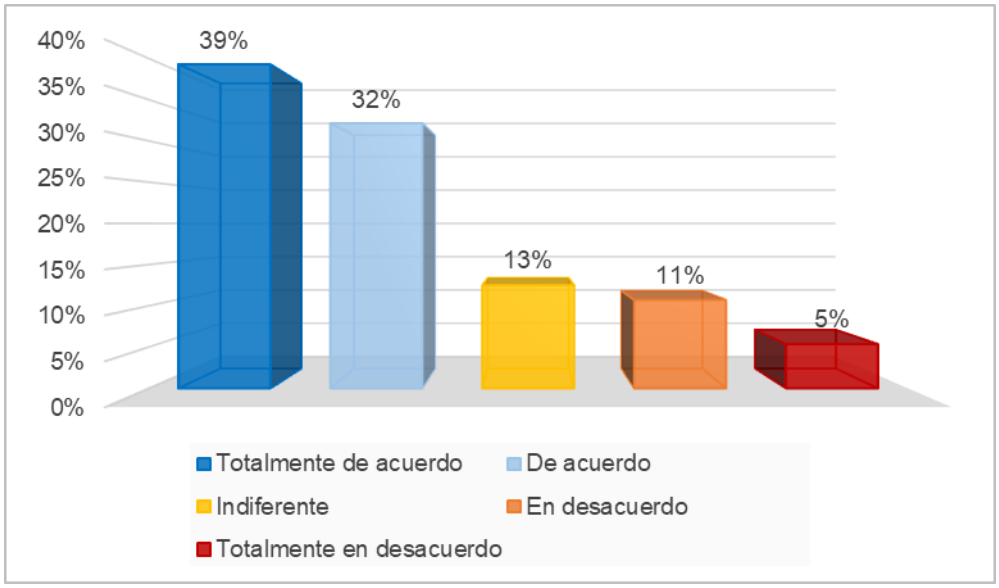
Pregunta 7. Su lealtad y acatamiento de normas internas en carácter laboral, ¿tuvo incidencia favorable por la medida extraordinaria?

Tabla 10
Fidelidad y obediencia

Opción	Ni		Ni%
Totalmente de acuerdo	22	(5) =110	39%
De acuerdo	18	(4) =72	32%
Indiferente	7	(3) =21	13%
En desacuerdo	6	(2) =12	11%
Totalmente en desacuerdo	3	(1) =3	5%
Total	**56**		**100%**

Fuente. Encuesta.

Figura 7
Fidelidad y obediencia



Análisis e interpretación

De los 56 trabajadores encuestados, 22 encuestados que equivalen a un 39% están totalmente de acuerdo que la lealtad y acatamiento de normas internas tuvo incidencias por la medida extraordinaria, 18 encuestados que son un 32% están de acuerdo, 7 encuestados que son un 13% se muestran indiferentes, 6 encuestados que son un 11% están en desacuerdo y 3 encuestados que son un 5% está totalmente en desacuerdo.

Dimensión: Subordinación

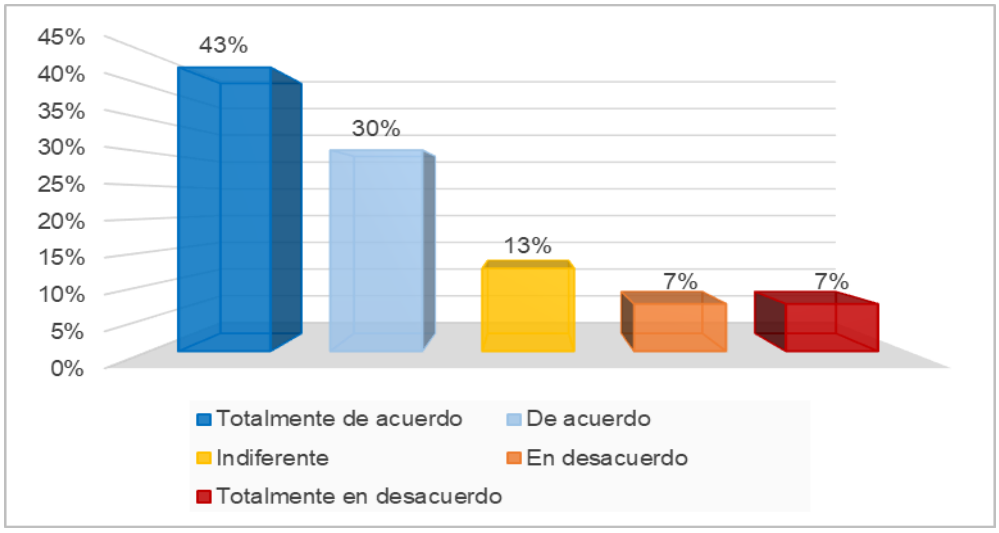
Pregunta 8. ¿Su condición de trabajo tuvo incidencias con la preservación de su empleo?

Tabla 11
Condiciones de trabajo

Opción	Ni		Ni%
Totalmente de acuerdo	24	(5) =120	43%
De acuerdo	17	(4) =68	30%
Indiferente	7	(3) =21	13%
En desacuerdo	4	(2) =8	7%
Totalmente en desacuerdo	4	(1) =4	7%
Total	**56**		**100%**

Fuente. Encuesta.

Figura 8
Condiciones de trabajo



Análisis e interpretación

De los 56 trabajadores encuestados, 24 encuestados que equivalen a un 43% están totalmente de acuerdo que la condición de trabajo tuvo incidencia con la preservación del empleo, 17 encuestados que son un 30% están de acuerdo, 7 encuestados que son un 13% se muestran indiferentes, 4 encuestados que son un 7% están en desacuerdo y 4 encuestados que son un 7% están totalmente en desacuerdo.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Con los datos que se obtuvieron de la muestra se presentaron una serie de tablas de frecuencia y porcentajes:

Tabla 12
frecuencia y porcentajes

Tabla y/o figura	Descripción	Porcentaje
1	Criterios de la medida extraordinaria	40%
2	Trabajo remoto	50%
3	Mantenimiento del vínculo laboral	50%
4	Tramitación de la suspensión	50%
5	Desempeño del trabajo	43%
6	Eficiencia	39%
7	Fidelidad y obediencia	39%
8	Condiciones de trabajo	43%

La hipótesis general planteada fue que la suspensión perfecta de labores por la COVID-19 incide favorablemente en la relación contractual proveniente de las empresas de la región Huánuco, 2020. Siendo así los resultados de la Tablas del 1 al 4 de la variable suspensión perfecta de labores, cuyas dimensiones son medida extraordinaria y preservación del empleo tienen una incidencia significativa con los resultados de la Tablas del 5 al 8 de la variable relación contractual.

La primera hipótesis específica planteada fue que la medida extraordinaria incide favorablemente en la prestación contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020. Siendo así los resultados de la Tabla 1 donde el 40% los encuestados respectivamente están totalmente de acuerdo que la medida extraordinaria cumple con la excepcionalidad, necesidad, transitoriedad, generalidad y conexidad respecto a la prestación personal contractual tienen una incidencia significativa con los resultados de la Tabla 5, Tabla 6 y Tabla 7 donde el 43%, 39% y 39% de los encuestados respectivamente están totalmente de acuerdo que la prestación personal respecto al desempeño del trabajo, eficiencia y la fidelidad y obediencia originados por el contrato.

La segunda hipótesis específica planteada fue que la preservación del empleo incide favorablemente en la subordinación contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020. Siendo así, los resultados de la Tabla 3, Tabla 4 y Tabla 5 donde el 50% de los encuestados respectivamente están totalmente de acuerdo que por la preservación del empleo se optó por el trabajo remoto o licencias con goce de haber, el mantenimiento del vínculo laboral y remuneraciones y la tramitación de la suspensión perfecta de labores respecto a la subordinación tienen una incidencia significativa con los resultados de la Tabla 8 donde el 43% de los encuestados respectivamente están totalmente de acuerdo que por la subordinación cuyos componentes son el respecto a la dignidad humana, condiciones de trabajo y la capacitación técnica.

La tercera hipótesis específica planteada fue que la preservación de ingresos incide favorablemente en la remuneración contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020. Siendo así, los resultados de la Tabla 3 donde un 50% de los encuestados respectivamente están totalmente de acuerdo que por la preservación de ingresos se optó por la continuidad de las prestaciones de salud, retiro del CTS y beneficios sociales, disposición del fondo de AFP y el subsidio de EsSalud que incide en la remuneración tienen una incidencia significativa con los resultados de la Tabla 7 donde el 39% de los encuestados están totalmente de acuerdo que en la remuneración básica y los beneficios económicos.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

5.1.1. RESPECTO A LA HIPÓTESIS GENERAL

La hipótesis general planteada fue que la suspensión perfecta de labores por la COVID-19 incide favorablemente en la relación contractual proveniente de las empresas de la región Huánuco, 2020.

Respecto a esto, Zambrano (2018), expresa que, en una suspensión del contrato laboral al bloquear temporalmente la prestación de servicios, éste no desaparece, sino que se mantiene las garantías legales existentes. Además, Palomino (2020) concluye que la figura jurídica de la suspensión perfecta de labores es factible una vez agotado soluciones alternativas para poder revertir las diversas vulneraciones económicas en las relaciones contractuales. También, Parra y Silvestre (2020) menciona que los efectos jurídicos de la suspensión son el cese temporal de la obligaciones y remuneraciones de los trabajadores que fueron pactadas contractualmente y fueron sometidas por el empleador a verificación por parte de la autoridad encargada.

A su vez, Dulanto (2021) establece que se suspende temporalmente las obligaciones del trabajador y empleador respecto al contrato y el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2020) agrega que no implica el fin del vínculo contractual laboral. De igual manera, Vigil (2016) indica que la relación contractual está sometida a un contrato de trabajo, que para en la legislación laboral está comprendida en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral donde se establece los elementos fundamentales del contrato y comprende la medida de la suspensión perfecta, así como el Decreto de Urgencia N° 038-2020 de aplicación de la suspensión en la crisis sanitaria que es complementada con el Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

Estando a lo expuesto, se complementa con los resultados de la Tablas del 1 al 4 de la variable suspensión perfecta de labores, cuyas dimensiones son medida extraordinaria y preservación del empleo, que tienen una incidencia significativa con los resultados de la Tablas del 5 al 8 de la variable relación contractual, cuyas dimensiones son prestación personal y subordinación. Lo que finalmente conlleva a validar la hipótesis general formulada.

5.1.2. RESPECTO A LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

La primera hipótesis específica planteada fue que la medida extraordinaria incide favorablemente en la prestación contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020.

Respecto a esto, García (2009) precisa que los decretos de urgencia poseen fuerza de ley, son medidas extraordinarias que regulan materias económicas y financieras (como la prestación contractual) y son de interés nacional, lo que está acorde con la Constitución Política, el Decreto de Urgencia N° 038-2020 referido al carácter económico y financiero de la medida de la suspensión perfecta de labores y lo dispuesto por el Tribunal Constitucional al establecer criterios que deben tener los decretos de urgencia, tales como la excepcionalidad, necesidad, transitoriedad, generalidad y conexidad. Además, Neves (2003), señala que la prestación personal contractual es aquella que es personal, no se puede delegar a terceros y posee ciertas obligaciones, que Chanamé (2020) las desarrolla como el desempeño en el trabajo, eficiencia, fidelidad y obediencia que tuvieron repercusiones por la entrada en vigencia de la medida extraordinaria de la suspensión.

Estando a lo expuesto, se complementa con los resultados de la Tabla 1 donde el 40% los encuestados respectivamente están totalmente de acuerdo que la medida extraordinaria cumple con la excepcionalidad, necesidad, transitoriedad, generalidad y conexidad respecto a la prestación personal contractual. Además, con la Tabla 5, Tabla 6 y Tabla 7 donde el 43%, 39% y 39% de los encuestados

respectivamente están totalmente de acuerdo que la prestación personal respecto al desempeño del trabajo, eficiencia y la fidelidad y obediencia originados por el contrato tuvo incidencia por la medida extraordinaria. Lo que finalmente conlleva a validar la primera hipótesis específica formulada.

5.1.3. RESPECTO A LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

La segunda hipótesis específica planteada fue que la preservación del empleo incide favorablemente en la subordinación contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020.

Respecto a esto, Cáceres (2020) menciona que la preservación del empleo en medio de la crisis sanitaria fue uno de los principales objetivos por parte del Estado, por ello la aplicación de la medida extraordinaria a través del Decreto de Urgencia N° 038-2020 dispuso una serie de lineamientos en cuanto a la subordinación contractual, tales como el trabajo remoto o licencia con goce de haber, el mantenimiento del vínculo laboral y remuneraciones y a su vez, la tramitación de la suspensión. Además, Toyama (2008) indica que la subordinación es un vínculo jurídico del trabajo y Chanamé (2020) establece que la subordinación posee límites tales como el respeto a la dignidad humana, condiciones de trabajo y la capacitación técnica que tuvieron repercusiones por las medidas destinadas a la preservación del empleo.

Estando a lo expuesto, se complementa con los resultados de la Tabla 3, Tabla 4 y Tabla 5 donde el 50% de los encuestados respectivamente están totalmente de acuerdo que por la preservación del empleo se optó por el trabajo remoto o licencias con goce de haber, el mantenimiento del vínculo laboral y remuneraciones y la tramitación de la suspensión perfecta de labores respecto a la subordinación. Además, con la Tabla 8 donde el 43% de los encuestados respectivamente están totalmente de acuerdo que por la subordinación cuyos componentes son el respecto a la dignidad humana, condiciones de trabajo y la capacitación técnica tuvieron incidencia con la

preservación del empleo. Lo que finalmente conlleva a validar la segunda hipótesis específica formulada.

5.1.4. RESPECTO A LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

La tercera hipótesis específica planteada fue que la preservación de ingresos incide favorablemente en la remuneración contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020.

Respecto a esto, Cáceres (2020) menciona que la preservación de ingresos en medio de la crisis sanitaria fue una principal acción por parte del Estado, por ello la aplicación de la medida extraordinaria a través del Decreto de Urgencia N° 038-2020 dispuso una serie de lineamientos en cuanto a la remuneración contractual, tales como la continuidad de las prestaciones de salud, retiro del CTS y beneficios sociales, disposición del fondo de AFP y el subsidio de EsSalud. Además, Chanamé (2020) señala que la remuneración es la contraprestación del servicio dado por el trabajador, que implica la remuneración básica y los beneficios económicos que tuvieron repercusiones por las medidas destinadas a la preservación de los ingresos.

Estando a lo expuesto, se complementa con los resultados de la Tabla 3 donde un 50% de los encuestados respectivamente están totalmente de acuerdo que por la preservación de ingresos se optó por la continuidad de las prestaciones de salud, retiro del CTS y beneficios sociales, disposición del fondo de AFP y el subsidio de EsSalud que incide en la remuneración. Además, con la Tabla 7 donde el 39% de los encuestados están totalmente de acuerdo que en la remuneración básica y los beneficios económicos tuvo incidencias con la preservación de los ingresos. Lo que finalmente conlleva a validar la hipótesis específica formulada.

CONCLUSIONES

1. La suspensión perfecta de labores por la COVID-19 influye favorablemente en la relación laboral proveniente de las empresas de la región Huánuco; puesto que, al ser una medida jurídica extraordinaria dictada por la crisis sanitaria para la preservación del empleo e ingresos de los trabajadores, posee una relación positiva con la prestación personal que éste realiza a favor de su empleador mediante subordinación y recibe una remuneración por su labor.

2. La medida extraordinaria incide favorablemente en la prestación contractual de las empresas de la región Huánuco; puesto que, la medida dispone criterios establecidos como la excepcionalidad, necesidad, transitoriedad, generalidad y conexidad que tiene relación positiva con el desempeño, eficiencia, fidelidad y obediencia en el trabajo.

3. La preservación del empleo incide favorablemente en la subordinación contractual de las empresas de la región Huánuco; puesto que el trabajo remoto o licencia con goce de haber, el mantenimiento del vínculo laboral con remuneraciones y la tramitación de la suspensión tiene relación positiva con el respeto a la dignidad humana, condiciones de trabajo y la capacitación técnica.

4. La preservación de ingresos incide favorablemente en la remuneración contractual de las empresas de la región Huánuco; puesto que la continuidad de las prestaciones de salud, retiro del CTS con beneficios sociales, disposición del fondo de AFP y el subsidio de EsSalud tiene relación positiva con la remuneración básica y los beneficios económicos.

RECOMENDACIONES

1. Los empleadores de las empresas para aplicar la medida de la suspensión perfecta de labores respecto a sus trabajadores deben de agotar todas las alternativas de solución existentes, llegar a un acuerdo entre las partes de la relación contractual en cuanto a la preservación de la misma y conseguir la reducción del impacto económico originado por la crisis sanitaria.

2. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a través del poder ejecutivo y el ministerio de trabajo debe verificar que las medidas extraordinarias dictadas por medio de los Decretos de Urgencia cumplan con los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional, tales como la excepcionalidad, necesidad, transitoriedad, generalidad y conexidad para conseguir la reducción del impacto negativo en la prestación contractual originado por la crisis sanitaria.

3. Los empleadores de las empresas deben indagar y aplicar todo lo referente en cuanto a la aceptación de la tramitación de la medida para la preservación del empleo frente a sus trabajadores, tales como el trabajo remoto o licencia con goce de haber, el mantenimiento del vínculo laboral y remuneraciones para conseguir la reducción del impacto negativo en la subordinación contractual originado por la crisis sanitaria.

4. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL debe verificar que los trabajadores de las empresas conozcan y dispongan de los diferentes mecanismos dados en la medida para la preservación de los ingresos tales como la continuidad de las prestaciones de salud, retiro del CTS y beneficios sociales, disposición del fondo de AFP y el subsidio de EsSalud para conseguir la reducción del impacto negativo en la remuneración contractual originado por la crisis sanitaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Panorama de la Economía Peruana 1950-2019.* https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1726/Libro.pdf

Ayala, T., Martel, C., Torero, N. y Vargas B. (2021). Efectos económicos de la COVID-19 en los empresarios del sector privado, Huánuco, 2020. *Revista Gaceta Científica*, 45-20. doi: https://doi.org/10.46794/gacien.7.2.1080

García, E. (2009). *Democracia, jueces y control de la Administración.* Navarra, España: Editorial Civitas.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación.* Interamericana Editores.

Marroquín, R. (2012). Metodología de la Investigación. *Proyecto de Investigación Científica*. http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf

Neves, J. (2003). *Introducción al Derecho del Trabajo.* Fondo editorial PUCP.

Sánchez, H. (1998). *Metodología y diseños en la investigación.* Mantaro.

Toyama, J. (2008). *Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral.* Soluciones Laborales.

Dulanto, J. (2021). Suspensión perfecta de labores. *Universidad de Lima*. https://hdl.handle.net/20.500.12724/15894

Palomino, A. (2020). Análisis de la Suspensión Perfecta de Labores en el Marco del Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria, Perú-2020. [Universidad San Ignacio de Loyola]. https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2eed3d90-e826-40e3-bc5f-f1e59d68d20a/content

Parra, R. y Silvestre, A. (2020). La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de emergencia sanitaria. [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56140/Parra_HRJ-Silvestre_FAL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zambrano, O. (2018). *Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios. [Universidad Santo Tomás de Bogotá].* https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/12447/2018oscarzambrano.pdf?sequence=1

Decreto de Urgencia N° 038-2020. (2020). Decreto de urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante COVID-19 y otras medidas. https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-complementarias-pa-decreto-de-urgencia-n-038-2020-1865516-3/

Decreto Supremo N° 003-97-TR. (1997). Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf

Decreto Supremo N° 011-2020-TR. (2020). Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-establece-normas-complementarias-para-la-decreto-supremo-n-011-2020-tr-1865658-3/

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). Guías y Notas Suspensión Perfecta de Labores. https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/difusion-de-la-normativa-laboral/guia-y-notas-suspension-perfecta-de-labores/

Zevallos, U. (2020). *Metodología de la investigación jurídica.* San Marcos.

Banco Mundial. (2020). Las empresas luchan por mantenerse a flote. https://blogs.worldbank.org/es/voces/las-empresas-luchan-por-mantenerse-flote-despues-de-perder-la-mitad-de-las-ventas

Apaza, M. (2021). ¿La suspensión perfecta de labores realmente protege el vínculo laboral? *Legis.pe*. https://lpderecho.pe/suspension-perfecta-labores-realmente-protege-vinculo-laboral/

Cáceres, S. (2020). Preservar empleo e ingresos de trabajadores es principal objetivo del Gobierno. https://andina.pe/agencia/noticia-preservar-empleo-e-ingresos-trabajadores-es-principal-objetivo-del-gobierno-796068.aspx

Chanamé, J. (2020). ¿Cuáles son los elementos del contrato de trabajo? https://lpderecho.pe/elementos-contrato-trabajo/

Chanamé, J. (2020). La remuneración: características, beneficios sociales, conceptos no remunerativos. https://lpderecho.pe/remuneracion-derecho-laboral/

Instituto De Ciencias HEGEL. (2021). Las remuneraciones en el derecho laboral peruano. https://hegel.edu.pe/blog/las-remuneraciones-en-el-derecho-laboral-peruano/

Marrero, D. (2020). Coronavirus: problemas económicos y medidas de contención. *Actualidad con AFP Habitat*. https://www.afphabitat.com.pe/aprende-de-prevision/actualidad/problemas-economicos-coronavirus-medidas/

RPP Noticias. (2020). Más de trescientas empresas solicitan suspensión perfecta de labores en Huánuco. https://rpp.pe/peru/huanuco/coronavirus-en-peru-huanuco-empresas-solicitan-suspension-perfecta-de-labores-por-pandemia-de-la-covid-19-noticia-1270877?ref=rpp

Vigil, V. (2016). Relaciones laborales contractuales. *Derecho*. https://es.slideshare.net/vanessavigilruiz/relaciones-laborales-contractuales

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Vílchez Alpes, C. (2024). *Suspensión perfecta de labores por la COVID-19 en la relación contractual proveniente de las empresas de la región Huánuco, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. http://…

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR LA COVID-19 EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL PROVENIENTE DE LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN HUÁNUCO, 2020.

TESISTA: BACHILLER CARLOS ANTONIO VILCHEZ ALPES

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
General ¿Cómo incide la suspensión perfecta de labores por la COVID-19 en la relación contractual proveniente de las empresas de la región Huánuco, 2020? **Específicos** a. ¿Cómo incide la medida extraordinaria en la prestación contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020? b. ¿Cómo incide la preservación del empleo en la subordinación contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020? c. ¿Cómo incide la preservación de los ingresos en la remuneración contractual	**General** Determinar la incidencia de la suspensión perfecta de labores por la COVID-19 en la relación contractual proveniente de las empresas de la región Huánuco, 2020. **Específicos** a. Determinar la incidencia de la medida extraordinaria en la prestación contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020. b. Determinar la incidencia de la preservación del empleo en la subordinación contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020.	**General** La suspensión perfecta de labores por la COVID-19 incide favorablemente en la relación contractual proveniente de las empresas de la región Huánuco, 2020. **Específicas** a. La medida extraordinaria incide favorablemente en la prestación contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020. b. La preservación del empleo incide favorablemente en la subordinación contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020. c. La preservación de ingresos incide	**Variable Independiente** Suspensión perfecta de labores **Dimensiones** -Medida extraordinaria -Preservación del empleo **Variable Dependiente** Relación contractual **Dimensiones** -Prestación personal -Subordinación	**Tipo de investigación:** Aplicada. **Enfoque:** Cuantitativo. **Alcance o nivel:** Descriptivo. **Diseño:** Descriptivo simple M ◄—— O **Población** Estuvo compuesta por los 109 empleadores y 555 trabajadores de las empresas de la región Huánuco. **Muestra** Fue probabilística, compendió 10 empleadores y 56 trabajadores de las empresas de la región Huánuco. **Recolección de datos** Encuesta – Cuestionario **Procesamiento de datos** Tablas y Figuras Estadísticos

	de las empresas de la región Huánuco, 2020?	c. Determinar la incidencia de la preservación de ingresos en la remuneración contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020.	favorablemente en la remuneración contractual de las empresas de la región Huánuco, 2020.	

ANEXO 2
CONSENTIMIENTO INFORMADO

ANEXO 02. CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la presente, se le invita a participar en la investigación titulada "SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR LA COVID-19 EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL PROVENIENTE DE LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN HUÁNUCO, 2020". Desarrollada por el Bachiller Carlos Antonio Vílchez Alpes en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco.

El propósito de la investigación es determinar la incidencia de la suspensión perfecta de labores por la COVID-19 en la relación contractual proveniente de las empresas de la región Huánuco; además se estudiará la incidencia de la medida extraordinaria, preservación del empleo e ingresos en la prestación personal, subordinación y remuneración respectivamente.

Por lo señalado es necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita. Debido a ello, su participación será la de una persona que contesta el cuestionario en su calidad de empleador o trabajador que proporcionará información.

Siendo así, por la confidencialidad de la investigación, los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Real Hotel S.R.LTDA
RUC: 20124600589

Persona encuestada	Firma	Fecha
1. Daivds Numen Ambrosio Camara	DNI. 75136991	08/09/2023
2. AKhyra Xhiomira Cabanillas Conde20	DNI. 77285785	
3. Roeli Cachigue Saboya	DNI. 48531039	
4. Julio Mauro Cajas Reynaldo	DNI. 45399193	
5. Luis Fernando Campos Marin	DNI. 22498806	
6. Daniel Enrigue Cardenas Soria	DNI. 44053131	
7. Benjamin Daniel Chamorro Reyes	DNI. 72289557	
8. Adriano Marleltt Chavez Rodríguez	DNI. 71665846	

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la presente, se le invita a participar en la investigación titulada "SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR LA COVID-19 EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL PROVENIENTE DE LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN HUÁNUCO, 2020". Desarrollada por el Bachiller Carlos Antonio Vílchez Alpes en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco.

El propósito de la investigación es determinar la incidencia de la suspensión perfecta de labores por la COVID-19 en la relación contractual proveniente de las empresas de la región Huánuco; además se estudiará la incidencia de la medida extraordinaria, preservación del empleo e ingresos en la prestación personal, subordinación y remuneración respectivamente.

Por lo señalado es necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita. Debido a ello, su participación será la de una persona que contesta el cuestionario en su calidad de empleador o trabajador que proporcionará información.

Siendo así, por la confidencialidad de la investigación, los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Figueroa Meneses Rina May
RUC : 10224615774

Persona encuestada	Firma	Fecha
1. Gonzalo Villanueva Figueroa	DNI. 72904000	08/09/2023
2. David Figueroa Meneses	DNI. 44757746	
3. Nilo Martin Figueroa Barrueta	DNI. 22401399	

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la presente, se le invita a participar en la investigación titulada "SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR LA COVID-19 EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL PROVENIENTE DE LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN HUÁNUCO, 2020". Desarrollada por el Bachiller Carlos Antonio Vílchez Alpes en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco.

El propósito de la investigación es determinar la incidencia de la suspensión perfecta de labores por la COVID-19 en la relación contractual proveniente de las empresas de la región Huánuco; además se estudiará la incidencia de la medida extraordinaria, preservación del empleo e ingresos en la prestación personal, subordinación y remuneración respectivamente.

Por lo señalado es necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita. Debido a ello, su participación será la de una persona que contesta el cuestionario en su calidad de empleador o trabajador que proporcionará información.

Siendo así, por la confidencialidad de la investigación, los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Siu Tamashiro De Rivera Diana Sueli
RUC : 10401491568

Persona encuestada | Firma | Fecha

08/09/2023

1. Mary Elena Anastacio Gonzales — DNI. 22519571
2. Tehilit Huarayya Cardenas — DNI. 46848722
3. Sumilda Ponce Figueroa — DNI. 41709933
4. Diana Sueli Siu Tamashiro — DNI. 40149156

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la presente, se le invita a participar en la investigación titulada "SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR LA COVID-19 EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL PROVENIENTE DE LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN HUÁNUCO, 2020". Desarrollada por el Bachiller Carlos Antonio Vílchez Alpes en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco.

El propósito de la investigación es determinar la incidencia de la suspensión perfecta de labores por la COVID-19 en la relación contractual proveniente de las empresas de la región Huánuco; además se estudiará la incidencia de la medida extraordinaria, preservación del empleo e ingresos en la prestación personal, subordinación y remuneración respectivamente.

Por lo señalado es necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita. Debido a ello, su participación será la de una persona que contesta el cuestionario en su calidad de empleador o trabajador que proporcionará información.

Siendo así, por la confidencialidad de la investigación, los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Club Lawn Tennis y Ajedrez
RUC: 20124544221

Persona encuestada	Firma	Fecha
1. Hilmer Zosimo Victorio Laureano	DNI. 20900203	
2. Marcelo Alejo Naupay	DNI. 22479271	
3. Amado Amadeo Quispe Espinoza	DNI. 22500793	
4. Jorge Antonio Malpartida Rodriguez	DNI. 22504440	
5. Nilda Andrade Loarte	DNI. 43929473	

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la presente, se le invita a participar en la investigación titulada "SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR LA COVID-19 EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL PROVENIENTE DE LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN HUÁNUCO, 2020". Desarrollada por el Bachiller Carlos Antonio Vílchez Alpes en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco.

El propósito de la investigación es determinar la incidencia de la suspensión perfecta de labores por la COVID-19 en la relación contractual proveniente de las empresas de la región Huánuco; además se estudiará la incidencia de la medida extraordinaria, preservación del empleo e ingresos en la prestación personal, subordinación y remuneración respectivamente.

Por lo señalado es necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita. Debido a ello, su participación será la de una persona que contesta el cuestionario en su calidad de empleador o trabajador que proporcionará información.

Siendo así, por la confidencialidad de la investigación, los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Country Club La Estancia SCRLTDA
RUC: 20489372259

Persona encuestada	Firma	Fecha
1. Angelica Sixto Arbaizo	DNI. 22514905	08/09/2023
2. Gerardo Garay de la Cruz	DNI. 22992120	
3. Elver Alvarez Villanueva	DNI. 22511296	
4. Juan Robert Chagua Zevallos	DNI. 80001183	
5. Javier Ewing Chagua Zevallos	DNI. 41685012	

ANEXO 3
INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CUESTIONARIO SOBRE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR LA COVID-19 EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL PROVENIENTE DE LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN HUÁNUCO, 2020.

I. INSTRUCCIONES

El cuestionario está dirigido a los **empleadores** las empresas de la región Huánuco que se acogieron a la suspensión perfecta de labores, para conocer si la medida extraordinaria dictada en medio de la crisis sanitaria por el coronavirus para la preservación del empleo e ingresos incide favorablemente en la prestación personal, subordinación y remuneración de los trabajadores.

Escala de valoración:

(5)Totalmente de acuerdo

(4)De acuerdo

(3)Indiferente

(2)En desacuerdo

(1)Totalmente en desacuerdo

II. ASPECTOS DEL CUESTIONARIO

Suspensión perfecta de labores						
Medida extraordinaria		**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
Excepcionalidad **Necesidad** **Transitoriedad** **Generalidad** **Conexidad**	1.- ¿La medida extraordinaria de carácter económico y financiero está orientada a revertir la situación extraordinaria e imprevisible y revertir la coyuntura adversa en la prestación personal del					

	trabajador en el ámbito empresarial?					
Preservación del empleo		**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
Trabajo remoto o licencia con goce de haber	2.- Por la naturaleza de las actividades, ¿se opta por el trabajo remoto respecto a la subordinación del trabajador?					
Mantenimiento del vínculo laboral y remuneraciones	3.- Por mutuo acuerdo, ¿se opta por el mantenimiento del vínculo laboral respecto a la subordinación del trabajador?					
Tramitación de la suspensión	4.- Por la comunicación previo cumplimiento de requisitos, ¿se opta por la tramitación de la suspensión respecto a la subordinación del trabajador?					

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CUESTIONARIO SOBRE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR LA COVID-19 EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL PROVENIENTE DE LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN HUÁNUCO, 2020.

I. INSTRUCCIONES

El cuestionario está dirigido a los **trabajadores** de las empresas de la región Huánuco que se acogieron a la suspensión perfecta de labores, para conocer si la medida extraordinaria dictada en medio de la crisis sanitaria por el coronavirus para la preservación del empleo e ingresos incide favorablemente en la prestación personal, subordinación y remuneración de los trabajadores.

Escala de valoración:

(5)Totalmente de acuerdo

(4)De acuerdo

(3)Indiferente

(2)En desacuerdo

(1)Totalmente en desacuerdo

II. ASPECTOS DEL CUESTIONARIO

Relación contractual						
Prestación personal		**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
Desempeño del trabajo	1.- Su resultado producto de la obligación laboral conforme al contrato, ¿tuvo incidencia favorable por la medida extraordinaria?					
Eficiencia	2.- Su cumplimiento de la obligación laboral en calidad y cantidad, ¿tuvo incidencia favorable por la medida extraordinaria?					
Fidelidad y obediencia	3.- Su lealtad y acatamiento de normas internas en carácter laboral, ¿tuvo incidencia					

	favorable por la medida extraordinaria?					
Subordinación		**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
Condiciones de trabajo	4.- ¿Su condición de trabajo tuvo incidencias con la preservación de su empleo?					

ANEXO 4
SOLICITUD DE ACCESO A INFORMACIÓN

CARGO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

SOLICITO: Información respecto a las empresas que se acogieron a la suspensión perfecta de labores durante el año 2020.

SEÑOR DIRECTOR REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE HUÁNUCO

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO HUÁNUCO
MESA DE PARTES
RECIBIDO
07 MAR. 2023
REGISTRO 0565 HORA 3:12
FIRMA FOLIO 02
DOC. 3752569 DNI 02351959

Yo, Carlos Antonio Vílchez Alpes, con DNI Nro. 47151028, bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco, con domicilio en el Jr. Buenos Aires 124 del distrito, provincia y departamento de Huánuco, con número celular 945140186 y correo electrónico institucional 2011110104@udh.edu.pe. Ante usted me presento y expongo:

Que, estando realizando el trabajo de tesis titulado "SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR LA COVID-19 EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL PROVENIENTE DE LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN HUÁNUCO, 2020", se me hace necesaria que vuestra institución me proporcione información de las empresas que se acogieron a la suspensión perfecta de labores y el número de trabajadores respectivos durante el año 2020.

Para acreditar mi pedido adjunto la Resolución Nro. 1850-2022-DFD-UDH de fecha 19 de octubre de 2022 donde se aprueba el proyecto de tesis.

Ruego a usted acceder a mi petición por ser de justicia.

Huánuco, 7 de marzo de 2023.

Atentamente.

Carlos Antonio Vílchez Alpes
DNI. 47151028

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

RESOLUCIÓN N° 1850-2022-DFD-UDH

Huánuco, 19 de Octubre del 2022

Visto; la solicitud con ID: 000007798, presentado por el Bachiller ***CARLOS ANTONIO VILCHEZ ALPES*** *del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, quien solicita aprobación del Proyecto del Trabajo de Investigación intitulado:* ***"SUSPENSIÒN PERFECTA DE LABORES POR LA COVID-19 EN LA RELACION CONTRACTUAL PROVENIENTE DE LAS EMPRESAS DE LA REGION HUANUCO, 2020";***

CONSIDERANDO:

Que, el Bachiller ha cumplido con presentar la documentación exigida por la Comisión de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, para ejecutar el Trabajo de Investigación conducente al Título Profesional;

Que, con Resoluciòn N° 1004-2022-DFD-UDH de fecha 28/JUN/22 se designan como Jurados Revisores: DR. PEDRO ALFREDO MARTINEZ FRANCO, Informe N° 86-2022-PAMF del 12/OCT/22, DR. JOSE AMADOR PEREZ CASTRO Informe N°044-2022-DVB-UDH de fecha 09/SET/22, Y MTRO. JUAN LUIS GUEVARA ZEVALLOS Informe N° 023/2022/LJGZ-UDH del 14/JUL/22 quienes informan ***APROBADO*** *el Proyecto del Trabajo de Investigación;*

Que, estando a lo dispuesto en el Art. 26 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH, el Art. 44° inc. C) del Estatuto Universitario y las atribuciones del Decano conferida mediante Resolución N° 795-2018-R-CU-UDH, de fecha 13 de julio de 2018 y la Resolución N° 001-2022-R-AU-UDH del 03/ENE/22;

SE RESUELVE:-

Artículo Único. - APROBAR *el Proyecto del Trabajo de Investigación Científica (tesis) intitulado* ***"SUSPENSIÒN PERFECTA DE LABORES POR LA COVID-19 EN LA RELACION CONTRACTUAL PROVENIENTE DE LAS EMPRESAS DE LA REGION HUANUCO, 2020"*** *presentado por el Bachiller* ***CARLOS ANTONIO VILCHEZ ALPES*** *del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas.*

Regístrese, comuníquese y archívese

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
Dr. FERNANDO CORCINO BARRUETA
DECANO

DISTRIBUCIÓN: Exp. Grad.- Int.- Asesor, Archivo, FCB/gtc.

ANEXO 5
RELACIÓN DE POBLACIÓN

EMPRESAS DE LA REGIÓN HUÁNUCO QUE SE ACOGIERON A LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

N°	NOMBRE DE LA EMPRESA	TRABAJADORES	RESOLUCIÓN
1	Real Hotel S.R. LTDA	31	R.D. N° 022-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
2	Inka Comfort Hoteles del Perú S.A.	13	R.D. N° 022-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
3	Torivia Berrospi Janampa	1	R.D. N° 028-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
4	Kilmaha S.C.R. LTDA	10	R.D. N° 029-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
5	Inversiones Santa Cecilia E.I.R.L.	16	R.D. N° 031-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
6	Empresa de Transportes La Perla del Oriente S.A.	16	R.D. N° 033-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
7	El Super Pollo Gordo E.I.R.L.	4	R.D. N° 037-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
8	Institución Educativa Privada San Judas Tadeo S.C.R. LTDA	19	R.D. N° 038-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
9	Espinoza Murrieta Duncan Evans	2	R.D. N° 046-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
10	Moto Mundo BJ Huánuco E.I.R.L.	2	R.D. N° 047-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
11	Portilla Bienes y Servicios S.C.R. LTDA	3	R.D. N° 048-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
12	Multiservicios Eduao E.I.R.L.	3	R.D. N° 051-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
13	Cristobal Ramirez Noemi Angelina	1	R.D. N° 052-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
14	Sucesion Trujillo Barron Hector	2	R.D. N° 054-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
15	De Tinto y Madero E.I.R.L.	7	R.D. N° 057-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
16	Showing Gonzales Victor Guillermo	3	R.D. N° 059-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
17	Empresa de Servicios Educativos Santo Domingo Savio S.C.R. LTDA	7	R.D. N° 062-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
18	Sobrado Garcia Alejandro	1	R.D. N° 069-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
19	Cámara de Comercio e Industria de Huánuco	3	R.D. N° 072-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
20	Allazo Medina Gladys Bernardina	4	R.D. N° 079-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
21	JTP Editores E.I.R.L.	3	R.D. N° 081-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
22	Casa Portales & Sushi Huánuco E.I.R.L.	7	R.D. N° 082-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
23	Martel Trujillo Genoveva Alberta	2	R.D. N° 083-2020-DPSCL-DRTPE-HCO

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
SUB-Dirección de Prevención y Solución de los Conflictos Laborales
HUÁNUCO

24	Serrano Malpartida William Elias	3	R.D. N° 088-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
25	Crismatt Services E.I.R.L.	5	R.D. N° 089-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
26	Constructora & Consultora SAHMAT S.C.R. LTDA	8	R.D. N° 090-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
27	Pardave Meneses Leida Mercedes	2	R.D. N° 091-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
28	Ingenieros Rivera Vidal Contratistas Generales S.C.R. LTDA	3	R.D. N° 093-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
29	Ahora Huánuco E.I.R.L.	4	R.D. N° 094-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
30	Dono Heladerías E.I.R.L.	1	R.D. N° 095-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
31	Godoy Cortez Lud Marivel	8	R.D. N° 096-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
32	Inversiones Viroci S.A.	8	R.D. N° 097-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
33	Vergara Moreno Carmen Rosa	1	R.D. N° 098-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
34	Cornejo Torres Doris Ernestina	3	R.D. N° 099-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
35	Palomino Janampa Teofilo Leonardo	2	R.D. N° 100-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
36	Makeasy S.R.L.	4	R.D. N° 101-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
37	Baldeon Martinez Blanca Trinidad	4	R.D. N° 102-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
38	Multiservicios Kamir E.I.R.L.	2	R.D. N° 103-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
39	Distribuciones Nacionales San Sebastian S.A.C.	3	R.D. N° 104-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
40	Servicios Generales Al Peru Travel S.C.R.L.	6	R.D. N° 105-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
41	Inversiones Hinostroza S.A.C.	7	R.D. N° 106-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
42	E&S S.A.	8	R.D. N° 108-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
43	Servicios Tirol S.A.C.	3	R.D. N° 112-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
44	Global Trucks Lima S.A.C.	2	R.D. N° 118-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
45	Revisiones Tecnicas Huanuco E.I.R.L.	8	R.D. N° 121-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
46	Cantera Sol de Huallaga y Sol de Magana E.I.R.L.	2	R.D. N° 122-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
47	Tecnologia e Ingenieria Especializada en Lineas de Inspeccion Peru S.A.C.	7	R.D. N° 123-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
48	Corporacion Inversiones MEBRAL S.A.C.	2	R.D. N° 124-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
49	Marginal Express S.R.L.	6	R.D. N° 125-2020-DPSCL-DRTPE-HCO

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
SUB-Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales
HUÁNUCO

50	Condezo Cabrera Juan Carlos	4	R.D. N° 127-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
51	Valdivia Quispe Milagros Margarita	3	R.D. N° 128-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
52	Topografia Central Peru S.A.C.	2	R.D. N° 129-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
53	ABRECHT E.I.R.L.	2	R.D. N° 131-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
54	Corporacion Hotelera Suites Huanuco Pampa	3	R.D. N° 132-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
55	Cortez Diaz Magali Celina	3	R.D. N° 133-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
56	Empresa de Transportes Uchiza Express S.A.C.	1	R.D. N° 134-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
57	Rojas Ponce Walter Antonio	3	R.D. N° 136-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
58	Figueroa Meneses Rina May	3	R.D. N° 137-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
59	Geocon Servicios de Ingenieria S.A.C.	3	R.D. N° 139-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
60	Clinica Dental Odonto Pekes	3	R.D. N° 146-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
61	Torres Vda. De Cornejo Isabel	1	R.D. N° 147-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
62	Gomez Lopez Juan Carlos	8	R.D. N° 148-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
63	Grupo Vargas Tours S.C.R.L.	6	R.D. N° 149-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
64	Centro Pediatrico Luisito E.I.R.L.	6	R.D. N° 150-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
65	Siu Tamashiro de Rivera Diana Sueli	4	R.D. N° 151-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
66	Wiwy Motor's E.I.R.L.	1	R.D. N° 152-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
67	Servicios y Seguridad MACA S.C.R.L.	4	R.D. N° 153-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
68	Ceramicos Nacionales S.A.C.	11	R.D. N° 161-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
69	Muebleria y Artefactos DL YUCRA E.I.R.L.	1	R.D. N° 163-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
70	Zapateria Charo E.I.R.L.	2	R.D. N° 185-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
71	Security S.A.C.	4	R.D. N° 188-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
72	Cochera Publica ANSA E.I.R.L.	1	R.D. N° 190-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
73	Representaciones YACAR E.I.R.L.	2	R.D. N° 191-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
74	Faura Padilla Max Huebner	5	R.D. N° 193-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
75	Consorcio San Andres	10	R.D. N° 196-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
76	Leiva y Echevarria Augusto	12	R.D. N° 198-2020-DPSCL-DRTPE-HCO

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
SUB-Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales
HUÁNUCO

77	China Railway 20 Bureau Group Corporation Sucursal del Peru	79	R.D. N° 199-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
78	Fortaleza Ingenieria y Construccion S.A.C.	1	R.D. N° 203-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
79	Ladrillos Atachagua E.I.R.L.	9	R.D. N° 204-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
80	Chamorro de Carrion Concepcion	1	R.D. N° 205-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
81	Miranda Diaz Ana Cecilia	2	R.D. N° 206-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
82	Maille de Figueredo Eusebia	2	R.D. N° 207-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
83	Lugo Pimentel Martha	4	R.D. N° 208-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
84	La Patronal E.I.R.L.	2	R.D. N° 209-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
85	Quispe Fonseca Feliciano	1	R.D. N° 210-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
86	Club Lawn Tennis y Ajedrez	8	R.D. N° 211-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
87	Rodriguez Avalos Lesdid Yolanda	1	R.D. N° 212-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
88	Velasquez de Travesaño Felicia	3	R.D. N° 213-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
89	Country Club La Estancia S.C.R. LTDA	7	R.D. N° 214-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
90	Soluciones Estrategicas & Consultores S.A.C.	7	R.D. N° 215-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
91	Lopez Leon Alan Gabriel	5	R.D. N° 216-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
92	Constructora Solano Salvador E.I.R.L.	1	R.D. N° 217-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
93	ORUS GROUP S.A.C.	3	R.D. N° 218-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
94	Orihuela Laus Fryda Patricia	1	R.D. N° 237-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
95	H&H Ingeniería Diseño Construcción S.A.C.	1	R.D. N° 239-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
96	Bodas & Eventos La Estancia S.C.R. LTDA	3	R.D. N° 240-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
97	Corporacion SSSTIC E.I.R. LTDA	2	R.D. N° 256-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
98	FWCCONT & CONSULTORES E.I.R. LTDA	1	R.D. N° 277-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
99	DI DONG TECNOLOGY S.R.L.	7	R.D. N° 278-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
100	RIVER GAMING S.A.C.	1	R.D. N° 279-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
101	CORDOVA CAMPOS NELLY ALICIA	1	R.D. N° 281-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
102	CONSORCIO HOTELERO MIRAFORES	3	R.D. N° 284-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
103	CENTRO TURISTICO EL BAMBU E.I.R. LTDA	10	R.D. N° 288-2020-DPSCL-DRTPE-HCO

104	MENDOZA HIDALGO LAURA LUZ	1	R.D. N° 294-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
105	GUERRA Y OYARZABAL ORLANDO ENRIQUE	2	R.D. N° 300-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
106	INVERSIONES Y REPRESENTACIONES ALMAR S.C.R. LTDA	2	R.D. N° 302-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
107	BOTICA 24 HORAS E.I.R.L.	1	R.D. N° 304-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
108	Centro de Educacion Tecnico Productiva San Martin E.I.R.L.	1	R.D. N° 313-2020-DPSCL-DRTPE-HCO
109	Asociacion TAMAR	2	R.D. N° 316-2020-DPSCL-DRTPE-HCO

Fuente: Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Huánuco.

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO – HUÁNUCO

SUB-Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales

Mg. Jhull Leonard Apac Acosta
Sub Director (e) Prevención y Solución de Conflictos

ANEXO 6
VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTO

Título de la Investigación: "*SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR LA COVID-19 EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL PROVENIENTE DE LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN HUÁNUCO, 2020*"

I. **Datos informativos del experto validador.**

Apellidos y nombres	: Mg. Martel Santiago, Alfredo
Cargo o Institución donde labora	: Docente/ Universidad de Huánuco
Nombre del Instrumento	: Ficha de cuestionario
Teléfono del experto	: 962810986
Autor/a del Instrumento	: Bach. Vilchez Alpes, Carlos Antonio

II. **Aspectos de validación del instrumento:**

Indicadores	Criterios de evaluación	Valoración	
		Sí	*NO*
Claridad	Los ítems del instrumento están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los items están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	Los items están adecuados a lo que se pretende medir en el contexto del problema de investigación.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Los ítems abarcan todos los aspectos de las dimensiones en cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	El instrumento es adecuado para valorar y/o medir aspectos del problema de investigación.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.	X	

Coherencia	Los ítems guardan coherencia con los indicadores y las dimensiones de sus variables.	X	
Metodología	Los ítems están formulados de manera estratégica, pues permiten probar las hipótesis de la investigación.	X	
Pertinencia	El instrumento a la vista es pertinente para ser aplicado en la muestra propuesta: (Ficha de entrevista)	X	

III. **Opinión del experto, respecto al instrumento presentado.**

El instrumento es viable.

IV. **Recomendaciones**

Todas sus observaciones son subsanables a mérito de ello se la aprueba a fin de que pueda aplicarlos a sus sujetos de la muestra.

V. **Resultado:**

APROBADO (X)
OBSERVADO ( )
DESAPROBADO ( )

Huánuco, 05 de marzo 2023.

ORCID iD 0000-0001-5129-5345

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

FICHA DE VALIDACION POR EXPERTO

Título de la Investigación: "*SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR LA COVID19 EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL PROVENIENTE DE LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN HUÁNUCO, 2020*"

I. **Datos informativos del experto validador.**

Apellidos y nombres : Dr. Enrique Santiago Poma
Cargo o Institución donde labora : Docente/ Universidad de Huánuco
Nombre del Instrumento : Ficha de cuestionario
Teléfono del experto : 942586489
Autor/a del Instrumento : Bach. Vilchez Alpes, Carlos Antonio

II. **Aspectos de validación del instrumento:**

Indicadores	Criterios de evaluación	Valoración	
		Sí	*NO*
Claridad	**Los ítems del instrumento están formulados con un lenguaje apropiado y claro.**	X	
Objetividad	**Los items están expresados en conductas observables.**	X	
Contextualización	**Los items están adecuados a lo que se pretende medir en el contexto del problema de investigación.**	X	
Organización	**Los ítems guardan un criterio de organización lógica.**	X	
Cobertura	**Los ítems abarcan todos los aspectos de las dimensiones en cantidad y calidad.**	X	
Intencionalidad	**El instrumento es adecuado para valorar y/o medir aspectos del problema de investigación.**	X	
Consistencia	**Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.**	X	
Coherencia	**Los ítems guardan coherencia con los indicadores y las dimensiones de sus variables.**	X	
Metodología	**Los ítems están formulados de manera estratégica, pues permiten probar las hipótesis de la investigación.**	X	

Pertinencia	**El instrumento a la vista es pertinente para ser aplicado en la muestra propuesta: (Ficha de entrevista)**	X	

III. **Opinión del experto, respecto al instrumento presentado.**

Visto, la matriz, y el instrumento del recurrente en mi calidad de validador del del constructo soy de la opinión por la validez de la ficha de cuestionario y por lo mismo es aceptable para ser aplicado.

IV. **Recomendaciones**

Correlacione sus indicadores en numero y coherencia con sus ítems de su instrumento.

V. **Resultado:**

APROBADO (X)

OBSERVADO ( )

DESAPROBADO ( )

Huánuco, 06 de marzo 2023.

Firma y sello de experto validador

Código Orcid https://orcid.org/0000-0003-2679-5852