



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA

FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

**“SUSPENSIÓN PERFECTA Y LA FALTA DE UNIFORMIDAD
DE CRITERIO DE SUNAFIL FRENTE A SUS INFORMES –
EMTRAFESA MAYO 2020, JUNIO 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DERECHO LABORAL

PRESENTADO POR:

GEINER ANTONIO RAMOZ YOPLAC

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO

DOCENTE ASESOR

DRA. WENDY AGUIRRE ESPINOZA

CÓDIGO ORCID N° 0000-001-8061-2303

CHINCHA,2022

Asesor:

Dra. Wendy Aguirre Espinoza

Jurados Evaluadores:

Dr. Giorgio Alexander Aquije Cárdenas

Dra. Susana Marleni Atuncar Deza

Mg. Edmundo González Zavaleta

DEDICATORIA

A mi Madre Balvina Yoplac quien, con su paciencia, esfuerzo y sobre todo su infinito amor, me ha dado la fortaleza para llegar a consumir hoy el sueño más anhelado. Gracias por inculcar en mí los valores más grandiosos de una persona, y enseñarme que a pesar de las dificultades Dios está siempre conmigo.

A mi hermano Roidy Ramoz, por su cariño, su apoyo y por estar conmigo en cada instante de mi vida. A toda mi familia Yoplac, pues mediante su oraciones y palabras de aliento han logrado que la lucha por mi sueño se haga realidad.

Finalmente, a mi Padre Alejandro Ramoz y mi Tío Cesar Yoplac, quienes desde el cielo guiaron mis pasos para lograr conseguir cada una de mis metas y hoy desde ahí celebraran un sueño más cumplido.

AGRADECIMIENTO

Un gran agradecimiento a mi Jefe Dr. Iván Sandoval y a todos mis compañeros de trabajo del Área de Recursos Humanos de Emtrafesa, por siempre poder contar con su apoyo y respaldo.

Asimismo, a la Dra. Wendy Aguirre por guiarme y darme las pautas para culminar uno de mis grandes metas, mi tesis.

Finalmente, un profundo y enorme agradecimiento al Dr. Pedro Pablo Angulo De Pina, por su apoyo, consejo, su guía, enseñanza y sobre todo por su amistad, los cuales han sido de motivación para seguir a delante en esta hermosa profesión de la Abogacía.

RESUMEN

La tesis de nombre: “Suspensión Perfecta y la Falta de Uniformidad de Criterio de Sunafil Frente a sus Informes – Emtrafesac mayo 2020, junio 2021”, el cual tiene como problema general: ¿En qué medida la Suspensión perfecta se relaciona con la falta de uniformidad de criterio de Sunafil frente a sus informes?, seguido por su objetivo general: Determinar la forma en que la relación entre la Suspensión Perfecta y falta de Uniformidad de Criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil. Y su hipótesis general que: Si existe relación significativa entre la suspensión perfecta y falta de uniformidad de criterios y que esto afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil. Su enfoque fue cuantitativo, su tipo fue aplicada, su nivel fue correlacional, su método fue deductivo hipotético, el diseño fue no experimental - descriptivo. Se aplicó un cuestionario a 103 personas entre ellos trabajadores de Emtrafesac y Abogados de la Ciudad de Trujillo. Llegándose a la siguiente conclusión entre otras: que la suspensión perfecta si se relaciona con Sunafil al momento en que este aplica criterios distintos en sus informes. Y es por ello que se recomienda que, se incluya al Principio de Uniformidad de Criterios dentro de la Ley General de Inspección del Trabajo N°28806, Artículo 2.

Palabras Clave: Uniformad, Criterio, Igualdad, Suspensión, Informes.

ABSTRACT

The thesis named: "Perfect Suspension and the Lack of Uniformity of Criteria of Sunafil in Front of its Reports - Emtrafesac May 2020, June 2021", which has as a general problem: To what extent is the perfect Suspension related to the lack of Sunafil uniformity of criteria against its reports?, followed by its general objective: To determine the way in which the relationship between Perfect Suspension and a lack of Uniformity of Criteria affects when the reports are generated by Sunafil. And its general hypothesis that: If there is a significant relationship between the perfect suspension and lack of uniformity of criteria and that this affects the moment of generating the reports by Sunafil. Its approach was quantitative, its type was applied, its level was correlational, its method was hypothetical deductive, the design was non-experimental - descriptive. A questionnaire was applied to 103 people, among them Emtrafesac workers and Lawyers of the City of Trujillo. Reaching the following conclusion among others: that the perfect suspension if it is related to Sunafil at the moment in which it applies different criteria in its reports. And that is why it is recommended that the Principle of Uniformity of Criteria be included in the General Labor Inspection Law No. 28806, Article 2.

Key Words: Uniform, Criterion, Equality, Suspension, reports.

INDICE GENERAL

Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Resumen	V
Palabras claves	VI
Abstract	VII
Índice general.	VIII
Índice de figuras y de cuadros	IX
I. INTRODUCCIÓN	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2.1. Descripción del Problema	15
2.2. Pregunta de Investigación General	18
2.3 Preguntas de Investigación Específicas	18
2.4 Justificación e importancia	18
2.5 Objetivo General	21
2.6 Objetivos Específicos	22
2.7 Alcances y Limitaciones	22
III. MARCO TEÓRICO	
3.1. Antecedentes	23
3.2. Bases teóricas	30
3.3 Base legal	40
3.3. Marco conceptual	43
IV. METODOLOGÍA	
4.1 Tipo y Nivel de la Investigación	46
4.2 Diseño de la Investigación	47
4.3 Población y muestra	47
4.4 Hipótesis general y específicas	49
4.5 Identificación de las variables	50
4.6 Operacionalización de Variables	51

4.7	Recolección de datos	52
V. RESULTADOS		
5.1	Presentación de resultados	53
5.2	Interpretación de resultados	67
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS		
6.1	Análisis descriptivos de los resultados	71
6.2	Comparación resultados con marco teórico	82
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		89
ANEXOS		92
Anexo 1: Matriz de consistencia		92
Anexo 2: Instrumento de investigación		93
Anexo 3: Ficha de validación de instrumento		99
Anexo 7: Informe de turnitin al 28% de similitud		101

INDICE DE CUADROS Y GRAFICOS

❖ Operacionalización de Variables	
Tabla N°01	51
❖ ¿Considera que, la aplicación de la suspensión perfecta en tiempos de covid-19 fue necesaria?	
Tabla N° 02	53
Gráfico N° 01	53
❖ ¿Considera que, la aplicación de la suspensión perfecta en tiempos de covid-19 cumplió con los requisitos establecidos por ley?	
Tabla N° 03	54
Gráfico N° 02	54
❖ ¿Cree Ud. que, el empleador se vio beneficiado con la aplicación de la suspensión perfecta en tiempos de covid-19?	
Tabla N° 04	55
Gráfico N° 03	55
❖ ¿Cree Ud. que, existió algún beneficio para el trabajador a la aplicación de la suspensión perfecta de labores?	
Tabla N° 05	56
Gráfico N° 04	56
❖ ¿Cree Ud. que, la aplicación de la suspensión perfecta en tiempos de covid-19 fue negativa para el trabajador?	
Tabla N° 06	57
Gráfico N° 05	57
❖ ¿Considera que, la desaprobación de la suspensión perfecta de labores puede afectar tanto al trabajador como empleador?	

Tabla N° 07	58
Gráfico N° 06	58
❖ ¿Cree Ud. que, la suspensión perfecta de labores debe ser evaluada por Sunafil guardando un mismo criterio objetivo en beneficio de proteger los derechos del trabajador y empleador?	
Tabla N° 08	59
Gráfico N° 07	59
❖ ¿Considera Ud. importante que, Sunafil guarde un criterio único y objetivo en relación a la suspensión perfecta de labores?	
Tabla N° 09	60
Gráfico N° 08	60
❖ ¿Considera que, el principio de uniformidad es realmente útil y necesario dentro del derecho?	
Tabla N° 10	61
Gráfico N° 09	61
❖ ¿Considera Ud. que, es importante mantener un criterio uniforme al momento de resolver hechos o situaciones similares?	
Tabla N° 11	62
Gráfico N° 10	62
❖ ¿Considera que, la falta de un criterio uniforme de parte de Sunafil en cuanto a la suspensión perfecta, puede afectar a la empresa?	
Tabla N° 12	63
Gráfico N° 11	63

❖ ¿Considera que, la falta de un criterio uniforme de parte de Sunafil en cuanto a la suspensión perfecta, puede afectar a al trabajador?

Tabla N° 13 64

Gráfico N° 12 64

❖ ¿Cree Ud. que, el principio de igualdad puede verse afectado, al emitirse criterios distintos en hechos o situaciones similares?

Tabla N° 14 65

Gráfico N° 13 65

❖ ¿Considera Ud. que, existe relación entre el principio de uniformidad y el principio de igualdad?

Tabla N° 15 66

Gráfico N° 14 66

❖ Estadística de fiabilidad.

Tabla N° 16 72

❖ Estadísticas de total de elemento.

Tabla N° 17 72

❖ Prueba de normalidad de la relación entre la suspensión perfecta y falta de uniformidad de criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

Tabla N° 18 73

❖ Relación que existe entre la suspensión perfecta y falta de uniformidad de criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

Tabla N° 19 75

Gráfico N° 15 75

❖ Relación entre la aplicación normativa y falta de uniformidad de criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

Tabla N° 20 76

Gráfico N° 16 77

❖ Relación entre el empleador y falta de uniformidad de criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

Tabla N° 21 78

Gráfico N° 17 78

❖ Relación entre el trabajador y falta de uniformidad de criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

Tabla N° 22 79

Gráfico N° 18 79

❖ La suspensión perfecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

Tabla N° 23 80

Gráfico N° 19 80

❖ La falta de uniformidad de criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

Tabla N° 24 81

Gráfico N° 20 81

I. INTRODUCCIÓN

Mediante la Suspensión Perfecta lo que se pretende es suspender temporalmente el principio de retribución laboral entre colaborador y empleador. Por otro lado, la uniformidad es un principio por el cual se establece que todo acto, proceso, etc., debe ser igual para todos; sin embargo, cuando esta uniformidad no se aplica puede ocasionar una serie de conflictos internos dentro de una misma institución. Este es caso de la suspensión perfecta y la falta de uniformidad de criterio de Sunafil frente a sus informes – Emtrafesac mayo 2020, junio 2021.

Esta problemática se origina debido a que Sunafil al momento de generar sus informes o resoluciones, no emite un criterio uniforme concerniente al pago de la suspensión perfecta, ya que esta le fue denegada por el Ministerio de trabajo a la empresa de Transportes Ave Fénix Sac – Emtrafesac, y a pesar que esta denegación todavía no es efectiva ya que se encuentra aún en debate en sede judicial, ha originado que los derechos de los trabajadores a los cuales Sunafil pretende proteger, en realidad se ven perjudicados; asimismo, esto puede ocasionar contingencias futuras entre el empleador y sus trabajadores.

Por ende, el presente trabajo se ha desarrollado en el estudio y la importancia de buscar una solución pronta a incidencia que existe entre nuestras dos variables, para esta forma evitar vulneraciones a los derechos de los trabajadores por parte de la propia institución que debe de velar por ellos, ya que esta problemática no solo ocurre con los trabajadores de Emtrafesac, si no, con muchas otras empresas y trabajadores en distintos puntos del País.

Para lograr esto, se hizo uso del método deductivo y debido a que no se ha presentado limitación alguna para la investigación del trabajo, se ha podido realizar una serie de recolección de información doctrinal y jurisprudencial, así como la también se logró recolectar datos a través de las encuestas que fueron aplicadas tanto a profesionales del derecho como a trabajadores de Emtrafesac. De igual forma, se hizo el análisis de los informes emitidos por Sunafil, para comprender los motivos y origen de la problemática en afán de encontrar las posibles soluciones a la controversia.

Esta investigación está dividida en VI Capítulos, tal como se ha mencionado anteriormente en nuestro resumen, los cuales son: I. La introducción, que tiene por finalidad mostrar un contexto de lo que desarrollo en el trabajo. II. El planteamiento del problema; donde se evaluó el origen de la problemática y contradicciones de nuestras variables. III. El marco teórico; en la cual se desarrolló los antecedentes como las bases teóricas de nuestro tema con el fin de encontrar los orígenes de nuestras variables. IV. La metodología; mediante la cual se plantea tipo y diseño de investigación, así como la forma y tipo de instrumento que se usó para encontrar las soluciones a nuestro trabajo. V. Los resultados; donde se exponen el fruto de la recolección de datos obtenidos; y finalmente VI. El análisis de los resultados; donde se explican los resultados y como ellos nos brindaran las posibles soluciones a nuestra problemática.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA:

La falta de uniformidad de criterios por parte de la SUNAFIL ante sus informes emitidos con relación a la Suspensión Perfecta de Labores a la que, la empresa de Transportes Ave Fénix SAC – EMTRAFESAC, se vio obligada a aplicar con el fin de amortiguar económicamente a la empresa y a la vez mantener el vínculo laboral con sus trabajadores durante el Covid-19.

Mediante el Decreto de Urgencia N°038-2020 publicado el 14 de abril del 2020, faculta a aquellas empresas que, por la naturaleza de sus labores no puedan aplicar el trabajo remoto o por el nivel de afectación económica no pueden pagar licencia con goce de haber a sus trabajadores.

EMTRAFESA, al ser una empresa de Transporte de personas, carga y mercadería con distintas sedes en el Norte del País y en vista que, el servicio de transporte fue uno de los más afectados por las inmovilizaciones impuestas por el estado, la empresa creyó conveniente optar por aplicar la Suspensión Perfecta de labores por el plazo de 90 días ya que cumplía con los requisitos solicitados en la normativa antes mencionadas. Es así que la aplicación de esta medida se impuso desde el 01 de Mayo del 2020 y culminó repentinamente el 09 de Julio del 2020, es decir antes de cumplir con los 90 días requeridos, esto debido a que la solicitud fue desaprobada, disponiéndose el pago de las remuneraciones por el periodo de suspensión perfecta de todos los trabajadores, y con Resolución Directoral General 284-2021-MTPE/2/14 se declara infundado el recurso de reconsideración, declarándose agotada la vía administrativa; Sin embargo, EMTRAFESA decide presentar una demanda judicial sobre

ACCIÓN CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA contra
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO por
Impugnación de Acto o Resolución Administrativa.

Por su parte, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, es un organismo creado a través de la Ley N°28806 recibe dos denuncias interpuestas por trabajadores de EMTRAFESAC, en la cual se solicitan se haga efectivo el pago por el periodo en el que se pretendió hacer uso de la Suspensión Perfecta de Labores, ya que esta fue denegada por el Ministerio de Trabajo.

Al respecto, EMTRAFESAC, responde en sus descargos que dicho pago no puede realizarse dado que, si bien la aprobación de la Suspensión Perfecta de Labores fue denegada, pero en sede Administrativa, y que actualmente se encuentra siendo revisada por la sede Judicial mediante una demanda que fue interpuesta por la empresa y que al finalizar dicho proceso de ser favorable la resolución para el trabajador se realizará el pago correspondiente.

Frente a esto SUNAFIL emite dos informes; en la primera, manifiesta que, si bien la empresa tiene un proceso judicial, este lo está llevando en contra del Ministerio de Trabajo por lo cual los trabajadores son terceros que no tienen nada que ver en la litis, y ordena que se le remunere al trabajador por el periodo del 01 de mayo al 09 de julio 2020.

Por otra parte, en su segundo informe señala que, al estar pendiente el pronunciamiento judicial definitivo, resulta pertinente esperar el resultado del mismo en pro de garantizar el derecho del trabajador ya que, de ser el caso, la decisión del

poder judicial deje la Suspensión Perfecta Sin Efecto en su totalidad, pueda hacer valer sus derechos.

Esta falta de uniformidad de criterios por parte de la SUNAFIL, generan una seria problemática ya que no pueden existir dos resoluciones distintas referente a un mismo problema, mismos hechos y mismos trabajadores de una empresa; asimismo, de continuar con este tipo de resoluciones contradictorias se estaría violando un derecho primordial y fundamental que es “La Igualdad Ante La Ley”.

Con todo lo antes mencionado, lo que se pretende es dar a conocer, la importancia y la urgencia de establecer una uniformidad de criterios dentro de dicha institución (SUNAFIL), para de esta forma no violentar derechos primordiales, ya sea de sus Administrados o de los trabajadores.

2.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN GENERAL

¿En qué medida la Suspensión perfecta se relaciona con la falta de uniformidad de criterio de Sunafil frente a sus informes?

2.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN ESPECÍFICAS

¿De qué manera la aplicación normativa de la suspensión perfecta y la falta de uniformidad de criterios afectan tanto al empleador como al trabajador al momento de generar los informes por Sunafil?

¿De qué manera la falta de Uniformidad de criterios de parte de Sunafil al momento de emitir sus informes y resoluciones produce afectación al empleador?

¿De qué manera la falta de Uniformidad de criterios de parte de Sunafil al momento de emitir sus informes y resoluciones produce afectación al Trabajador?

2.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.

2.4.1 JUSTIFICACIÓN:

2.4.1.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA:

Según Fernández, V. (2020), detalla respecto a la justificación teórica que este está enlazado a la interrogante que se forma el investigador por indagar información teórica sobre el problema de investigación, con el propósito de prosperar en el razonamiento en una línea de averiguación (p.70).

Es así que, en el presente trabajo propusimos investigar como la Suspensión Perfecta incide en las instituciones como Sunafil al momento de emitir resoluciones e informes, las cuales no mantienen un criterio uniforme siendo que, el lugar, las partes y los hechos materia de debate son los mismos; por lo cual, las instituciones como SUNAFIL lleguen a vulnerar los derechos de los trabajadores y generar mayores contingencias legales y sociales.

2.4.1.1 JUSTIFICACIÓN PRACTICA:

Según Fernández V. (2020), detallan que la justificación práctica es la parte en la que una investigación puede crear aportes prácticos con interacción a la problemática real estudiada; además, menciona que un trabajo cuenta con este tipo de justificación cuando su desarrollo busca ofrecer solución

a un problema o al menos ofrece tácticas que contribuirán a su solución (p. 70-71).

Es por ello, que nuestro trabajo de investigación se fundamenta en la necesidad de dar a conocer a las instituciones como SUNAFIL la importancia mejorar sus informes o resoluciones usando un criterio uniforme, para no violentar derechos ni de sus administrados ni de los trabajadores. Asimismo, el resultado de la investigación sobre la “Suspensión Perfecta y la Falta de Uniformidad de Criterio de Sunafil Frente a sus Informes – Emtrafesac de mayo 2020, Junio 2021” permitió encontrar soluciones concretas para mejorar y erradicar esta deficiencia dentro de esta institución y así lograr que dicha Sunafil cumpla con su propósito de manera correcta y eficiente.

2.4.1.2 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA:

Según Arispe, C. y otros (2020), conlleva a partir de la investigación realizada, proponer una estrategia o método para lograr obtener un conocimiento válido y confiable (p.28).

Es por ello que, se acudió al empleo de métodos de investigación con el fin de obtener un resultado referente a que, si los criterios no uniformes frente a los informes de Sunafil en verdad afectan tanto a los empleadores como a los trabajadores, o es que estos en verdad no causen daño o vulneración alguna.

2.4.1.3 JUSTIFICACIÓN JURÍDICA O LEGAL:

Para Robles, A. (2020) este tipo de justificación se da cuando el trabajo de investigación aborda propuestas legislativas y normativas, las transforma, interpreta o sostiene la derogatoria de las existentes, en busca del mejoramiento y la coherencia legislativa, es decir el respeto a la jerarquía normativa (p.14-15).

Se buscó que, los derechos constituciones de los trabajadores y/o empleadores, no se vean vulnerados a través de resoluciones o informes que no guardan un criterio uniforme. De igual forma, se hará un estudio profundo a la Ley N°28806 (Ley de creación de Sunafil) con el fin de demostrar los vacíos legales que este tiene y la urgencia que existe de ser modificado o complementado.

2.4.2 IMPORTANCIA:

Para Cerón, A.; Cerón, H. y Rodríguez, R. (2020), establecen que el valor de una investigación es ofrecer la contestación a incógnitas poco usuales por medio de la averiguación y la aplicación científicas; dichas preguntas tienen su origen, de indagaciones deliberadas a las cuales se busca encontrar respuestas por medio de un proceso que necesita de organización, procedimientos y técnicas, nombrado procedimiento científico o método científico (p.49).

La importancia del presente trabajo, resalta en encontrar soluciones laborales respecto al principio de uniformidad en los criterios, la cual busca de que las instituciones tomen conciencia de la importancia y relevancia de sus funciones, que estos puedan generar confianza a sus administrados, a

la vez ellos se puedan sentir seguros, ya que instituciones como Sunafil fueron creadas para velar y defender justamente los derechos de los trabajadores; por lo cual, deben de cumplir con este rol de manera correcta y adecuada, a través de un proceso ordenado, limpio y transparente.

2.5 OBJETIVO GENERAL

Determinar la forma en que la relación entre la Suspensión Perfecta y falta de Uniformidad de Criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

2.6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar la forma en que la relación entre la aplicación normativa y falta de Uniformidad de Criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

Determinar la forma en que la relación entre el empleador y falta de Uniformidad de Criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

Determinar la forma en que la relación entre el Trabajador y falta de Uniformidad de Criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

2.7 ALCANCES Y LIMITACIONES

2.7.1 ALCANCE:

Según Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2020), esto se encuentra referido al punto central al cual se propone llegar el

investigador, a través de las distintas formas de investigación. Tanto para lograr el objetivo general como los objetivos específicos (p.15-16)

En caso concreto de nuestro trabajo de investigación, el alcance al que pretendió llegar es, demostrar la incidencia o problema que se ha originado entre la Suspensión Perfecta y la falta de uniformidad de criterios de parte de Sunafil en sus informes, y evaluar cuales son las consecuencias y afectaciones que generan estas dos variables. A la vez plantear opciones para corregir o erradicar tales problemáticas en pro de los trabajadores y empleadores.

2.7.2 LIMITACIONES

De igual forma Sánchez, H. y otros (2020), mencionan que estas se encuentran referidas a las restricciones metodológicas que puede existir o hayan existido dentro de una investigación, se dan para saber, dentro de qué límites se mueven las conclusiones que se obtengan (p.86).

Sin embargo, en el presente trabajo que se desarrolla no se ha encontrado limitación alguna ya que las variables, así como la problemática escogida no tienen limitación ni teórica, geográfica, logística, de información, institucional o bibliográfica, por lo cual se desarrolló de manera práctica y eficiente.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 ANTECEDENTES

3.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- **Herrera, A. (2020)**, desarrollo un estudio denominada “*La Suspensión del Contrato de Trabajo por Fuerza Mayor o Caso Fortuito. Análisis de la Institución en Tiempos de Covid-19*”, para optar por el Título de Abogada en la Universidad EAFIT – Colombia, estudio con enfoque cualitativo, aplicando un diseño no experimental, un tipo de investigación básico, estableciendo como objetivo principal, Analizar la validez de la suspensión del contrato de Trabajo por fuerza mayor y caso fortuito bajo, llegando a la siguiente conclusión:

Que es válido indicar como causal de suspensión de la relación laboral, a una fuerza mayor o caso fortuito con base en las órdenes dadas por el gobierno nacional con el fin de ordenar una serie de aislamientos preventivos y obligatorios, siempre y cuando en el caso específico esto de a lugar a una imposibilidad total para la ejecución del contrato de trabajo (p.57)

De lo expuesto, podemos entender que la Suspensión Perfecta de labores durante el 2020, su aplicación si fue justificable y razonable, dado que las normativas que emitió el Estado con el objetivo de mitigar la propagación del coronavirus, lo que generó una secuencia de paralizaciones

laborales, tanto en el área público como privado y más aún en el sector transporte.

➤ **Vizueta M. (2018)**, Realizo una investigación denominada “*La Falta de Fundamentación o Motivación de las Sentencias Judiciales en el Derecho Penal Ecuatoriano y su Importancia en el Debido Proceso*”, para optar por el Título de Abogada en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil - Ecuador, estudio con enfoque Mixto, aplicando un diseño no experimental, un tipo de investigación descriptiva, estableciendo como objetivo principal, investigar la afectación que produce la falta de criterio en la motivación de las resoluciones judiciales expresados por los Operadores de Justicia y las cuales originan la vulneración del debido proceso, arribando a la siguiente conclusión:

Que los criterios usados para la emisión de sentencias, siempre que sean útiles, razonables, uniformes y entendibles, no generaran mayor problemática, ya que su finalidad es que las partes involucradas al proceso comprendan de forma más sencilla los motivos de la resolución, lo cual generaría una conciencia de auto culpa en la persona sentenciada (p.106).

Este concepto, nos es de mucha ayuda en nuestra investigación debido a que nos permite comprender que el criterio, no solo va enfocado a la razonabilidad al momento de emitir una resolución, si no, que también debe ir de la mano con la uniformidad para que, de esta forma, no se genera incomprensión ni controversias con los hechos que se pretenden solucionar.

➤ **Zambrano, O. (2018)**, efectuó una investigación denominada “*Los Efecto de la Suspensión del Contrato de Trabajo en la Prima Legal de Servicios*”, para optar al título de Abogado en la Universidad Santo Tomás – Bogotá D.C, estudio con enfoque cualitativo, aplicando un diseño no experimental, un tipo de investigación básico, estableciendo como Objetivo principal, establecer si el tiempo que dura la suspensión del contrato de trabajo deben o no ser descontados o al contrario debería ser reconocido al instante de liquidar la prima legal de servicios, con la cual llegó a concluir lo siguiente:

La suspensión del contrato de trabajo no altera la realización del contrato, sino que, impide de forma provisional la prestación del servicio; no se extingue la realización del contrato, al contrario, la suspensión tiene el fin de proteger el vínculo jurídico que existe (p.62).

Esta conclusión nos hace ver que, la finalidad de la suspensión perfecta no es extinguir ni eliminar o mucho menos vulnerar el derecho al trabajo, si no, que buscar que la prestación de servicios, es decir la retribución entre el empleador y empleado se vea temporalmente suspendida, más aún cuando en caso conciso de nuestro tema este se aplicó en motivo de la pandemia.

3.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

➤ **Morales, O. y Sunción, M. (2019)**, realizó una investigación llamada “*La Ausencia de Uniformidad de Criterios en las Sentencias Judiciales y la Regularización del Daño al Proyecto de Vida*”, para optar al título de Profesional de Abogado por la

Universidad César Vallejo – Callao, Perú. Estudio con enfoque cuantitativo, aplicando un diseño descriptivo, un tipo de investigación explicativo, estableciendo como objetivo principal el des escribir de qué forma la falta de uniformidad de criterio en las resoluciones judiciales infringe el daño al Proyecto de Vida, arribando a la siguiente conclusión:

Que las faltas de uniformidad de criterio en las resoluciones judiciales dañan de forma directa el proyecto de vida. Se ha comprobado a través de la exploración, que la constitución protege el derecho al bienestar, a la libertad y a la tutela jurisdiccional efectiva; sin embargo, algunos jueces aceptan otros daños más, no el daño al proyecto de vida (p.45).

Este comentario, beneficia a nuestra investigación ya que nos señala que uno de los motivos por el cual existe la falta de uniformidad de criterios, es porque hay una ley o norma como tal que obligue a la existencia del mismo, es decir que reconozca objetivamente a este derecho y que con ello se genere la obligatoriedad de su cumplimiento.

- Por otro lado, **Robles, A. (2020)**. Mediante su investigación de nombre “*Viabilidad de la Suspensión Perfecta de Labores en el Marco del D.U N° 038-2020 que Establece Medidas Complementarias para Mitigar los Efectos Económicos Causados a los Trabajadores y Empleadores ante el Covid-19 y Otras Medidas*”, para optar por el grado académico de Bachiller en Derecho por la Universidad San Ignacio de Loyola – Lima, Perú. Estudio con enfoque Cualitativo, aplicando un diseño no experimental, un tipo de investigación básica, teniendo como objetivo principal determinar si la aplicación de

la Suspensión Perfecta de Labores en relación con del Decreto de Urgencia 038-2020 la cual establece reglas complementarias para disminuir los efectos económicos producidos a los empleados y empleadores ante la llegada del covid-19, arribando a la siguiente conclusión:

Que el empleador Suspende primero a sus empleados y posteriormente presenta su solicitud ante la institución correspondiente para su posible o no aprobación de la misma, no existiendo orden lógico y de esta manera deja desprotegido al empleado ya que, de ser desaprobada la solicitud, al culminar el estado de emergencia, recién se podrán realizar los pagos que corresponden (p.44)

A través de esta conclusión Robles (2020), nos hace entender que el error en la aplicación de la suspensión perfecta en época de pandemia, no se debió directamente al empleador que quiso hacer uso de ella, sino más bien, al procedimiento equivocado que implementó el estado al no tomar en cuenta la serie de derechos vulnerados que ocasionarían por la falta de orden al momento en que el empleador aplicará dicha medida.

- Por su parte, **Soto, E. (2019)**. A través de su investigación titulada *“La Falta de Uniformidad de Criterios Judiciales sobre Competencia en Materia de Desalojo y su Repercusión sobre el Procedimiento de Desalojo Generado por la Cláusula de Allanamiento Futuro”*, para para optar el Grado de Master en Derecho de la Empresa con Mención en Derecho Corporativo en la Universidad de Piura – Piura, Perú. Estudio con enfoque Cualitativo, aplicando un diseño no experimental, un tipo de investigación básica, teniendo como objetivo principal,

evidenciar que la falta de uniformidad de criterios en relación de competencia referente de los procesos de desalojo ocasiona un impacto negativo en los propósitos planteados en la introducción del proceso de desalojo, ocasionado por la cláusula de allanamiento futuro, introducido por La Ley N° 30201, llegando a la siguiente conclusión:

Surge la obligación de uniformizar aquella variedad de criterios en materia de competencia, es decir establecer que lo determinado en un proceso judicial, ya sea favorable o no, sirva de fuente obligacional y de cumplimiento para procesos similares para ofrecer plena seguridad jurídica al momento de ejercer el derecho a la tutela (p.68).

Aquí Soto, nos demuestra la importancia de la competencia dentro de la uniformidad de criterios de una institución, para que al momento en que esta emita sus disposiciones, este tipo de documentos deben de servir de fuente para que otras entidades o la misma entidad emita resoluciones parecidas, ante casos que contengan similitud en su procedencia.

3.1.3 ANTECEDENTES LOCALES

- Por otra parte, **Paredes, P. (2019)**. En su investigación titulada “*Suspensión Perfecta en el Procedimiento de Cese Colectivo por Causas Económicas y la Vulneración a los Derechos del Trabajador*”, para optar por el título profesional de Abogada en la Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo, Perú. Estudio con enfoque Cualitativo, aplicando un diseño descriptivo, un tipo de investigación básica, teniendo como objetivo principal,

concluir la manera en que la suspensión perfecta de labores que se da de forma instantánea ante el solo pedido del empleador que se encuentre frente al proceso del cese colectivo de la empresa por causas económicas, afecta los derechos del empleado, llegando a determinar la siguiente conclusión:

La suspensión perfecta de labores que, es usada en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas busca proteger el principio de continuidad laboral; sin embargo, el uso de este mecanismo debe de ser analizada detalladamente, dado el caso que, si este se declare improcedente ya habrá violentado los derechos del trabajador, toda vez que no se acredite fehacientemente el origen del motivo objetivo para la extinción del vínculo laboral, ya que existe una suspensión de obligaciones del empleador (p.45).

Paredes (2019), nos detalla que la importancia de la suspensión perfecta no radica en su forma u motivo de la aplicación, sino más bien, en que es lo que se pretende proteger a través de este, ya que de perderse esta visión estaríamos frente a una situación similar a un hostigamiento laboral el cual puede ser equiparable o igual al despido.

- **Sosa, M. (2016)**, mediante su investigación de nombre “*La Ausencia de Uniformidad de Criterios de Cuantificación de Daños no Patrimoniales en las Sentencias fundadas de Indemnización por Daños y Perjuicios en la Provincia de Trujillo en el Bienio 2013-2014*”, para optar por el título profesional de Abogado en la Universidad Nacional de Trujillo – Trujillo, Perú. Estudio con enfoque Cuantitativo, aplicando un diseño no

experimental, un tipo de investigación básica, teniendo como objetivo principal, determinar de qué forma a influido la falta de uniformidad de criterios en relación a los daños no patrimoniales, e las resoluciones de indemnización por daños y perjuicios en la ciudad de Trujillo, logrando la siguiente conclusión:

Que la ausencia de uniformidad de criterios en la cuantificación de los daños a influido negativamente, dado que al no haber un conjunto de normas que establezcan la cuantificación de los daños, se seguirán emitiendo resoluciones con montos inadecuados, dado que no existe una predictibilidad judicial (p.120).

El comentario de Sosa (2016) es muy similar al de Morales y Sunción (2019), ya que ambos comparten opiniones similares, referente a que uno de los motivos de la falta de uniformidad de criterios es que, no existe una ley que de vida a este principio de manera objetiva y que genere la obligación en su cumplimiento para las instituciones.

3.2 BASES TEÓRICAS

3.2.1 SUSPENSIÓN PERFECTA

3.2.1.1 DEFINICIÓN:

En una interpretación genérica o conocimiento básico, se entiende por la suspensión perfecta como un mecanismo laboral, por el cual se pretende poner en pausa el contrato de trabajo, es decir busca que la reciprocidad que existe entre trabajador y empleador quede suspendida temporalmente, por tanto, el trabajador no se encuentra obligado a prestar labores ni asistir

al centro de trabajo, y de igual forma el empleador tampoco se encuentra forzado a generar remuneración alguna en favor del trabajador.

Es así que, para **Pasco, M. (S/F)** la suspensión es un ínterin pasivo del contrato, un descanso en su dinámica, el cese temporal justificado de la ejecución del contrato de trabajo que, sin influir su permanencia, exime transitoriamente al trabajador y al empleador de cumplir obligaciones laborales (p.481).

Para **Verano, L. (2016)** se define como la situación poco común del contrato de trabajo la cual se origina por el deseo de las partes o por lo que la norma en su momento establece. Normalmente se caracteriza por la privación de las obligaciones elementales de trabajar y remunerar el trabajo, pero con la característica básica de la existencia del vínculo laboral (p.03)

Bajo estos estos conceptos, podemos precisar o concluir que la suspensión perfecta es un intervalo en la vigencia del contrato de trabajo, que no pone fin a la misma, si no que suspende sus efectos y obligaciones laborales, para el trabajador como para el empleador.

3.2.1.2 FINALIDAD:

Al tener ya en cuenta que la suspensión perfecta es un intervalo del contrato de trabajo, se puede establecer con seguridad que lo busca esta medida es proteger que el vínculo laboral no se rompa ni se vea afectado, es decir que, esta perdure dentro del tiempo sin haber una contraprestación de servicios, pero con la característica básica que dicho tiempo no puede ser indeterminado si no, un tiempo prudente y razonable. De lo contrario, podríamos estar ante un hecho opuesto a la finalidad legítima de la suspensión perfecta, como un cese injustificado del trabajador.

Pasco, M. (S/F), señala que la finalidad de la suspensión perfecta, buscar la continuación de la relación contractual, el cual tiene por objetivo evitar una ruptura decisiva cuando sobreviene un motivo debidamente justificado que impide temporalmente su cumplimiento, o sea, que el contrato padezca una pausa pasajera sin lastimar su permanencia (p. 481).

3.2.1.3 CARACTERÍSTICAS:

Para la ejecución de la suspensión perfecta, no solo hay que tomar en cuenta lo establecido en la norma, si no, también debe existir los motivos por el cual este será aplicado y de igual forma, se ha mencionado que el empleo de la misma no debe de ser indefinido, de lo contrario se puede generar mayores conflictos o violaciones a derechos importantes y constitucionales, desnaturalizando de esta forma el concepto de temporalidad. Por tanto, la causalidad y la temporalidad de la suspensión perfecta son características esenciales y de suma importancia que se deben tener en cuenta al momento de su aplicación.

Para **Soto, E. (2019)**, establece que la causalidad, es requisito *sine qua non* ya que la debe de existir un motivo válido y suficiente. Ya que, de lo contradictorio, la incomparecencia del trabajador al centro de trabajo, sería una clara violación contractual al contrato, lo cual traería un cambio a la figura jurídica y en consecuencia originaría una infracción y una posible sanción disciplinaria al empleador. Y que, de igual forma la temporalidad no debe de adquirir un carácter permanente (p.48).

Por lo tanto, podemos deducir que la causa que origina la suspensión debe de ser temporal consecuencia de ello es que, al desaparecer la causa dentro de un tiempo establecido y

razonable, concluye automáticamente la suspensión del contrato y se reinician automáticamente las obligaciones.

3.2.1.4 LA SUSPENSIÓN DE LABORES EN LA LEGISLACIÓN PERUANA Y SU APLICACIÓN EN TIEMPOS DE COVID – 19.

Si bien es cierto, dentro de nuestra Constitución Política de 1993 no existe una mención específica a la suspensión perfecta; sin embargo, el artículo 22 y artículo 27 son las que dan origen a las figuras como la suspensión.

El artículo 22 indica que, el trabajo es un deber y un derecho de la persona, por lo cual esto da a entender que el estado en afán de proteger este derecho al trabajo establecerá medidas complementarias como la suspensión del contrato con el fin de protegerlas.

Esto ya se puede apreciar más claramente, dentro del régimen laboral de la actividad privada, en el artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

De igual forma el su artículo 12 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, nos indica los motivos por el cual se puede hacer uso de este mecanismo, siendo el inciso i) el que establece que uno de esto motivos puede ser por Caso fortuito o Fuerza Mayor, siendo es mismo inciso el que fue el usado por las entidades privadas durante los inicios de la pandemia en el 2020.

El estado mediante el Decreto de Urgencia N°038-2020 en su Artículo N°3.1, facilitaba a los empleadores la aplicación de la

suspensión perfecta siempre y cuando no se pueda implementar el trabajo remoto por la naturaleza de sus actividades. Asimismo, esta fue complementada por el Decreto Supremo N°011-2020-TR la cual en su artículo N°5 nos hace mención a la naturaleza de la suspensión perfecta de labores, señalando 3 puntos que se deberán tomar en cuenta para su aplicación:

5.1 primero deben de agotarse todas las vías alternativas, como vacaciones, adelanto de vacaciones, licencias con goce o trabajo remoto. De lo contrario la aplicación de la misma será improcedente.

5.2 refiere a una definición breve de suspensión perfecta, señalando que la misma implica el cese temporal del deber del trabajador de asistir a laborar y de igual forma el cese temporal del empleador en pagar la remuneración.

5.3 Que la imposición de la Suspensión Perfecta no debe afectar derechos como la libertad sindical, la protección a mujeres gestantes y a la igualdad de trato sin discriminación. Asimismo, los trabajadores pertenecientes a la población de riesgo no serán inmersos dentro de esta suspensión.

3.2.1.5 LA SUSPENSIÓN DE LABORES POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

En este sentido, la suspensión perfecta solo podrá ser aplicada según lo detalla el artículo 15 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR. En donde se interpreta que,

a la configuración del caso fortuito o la fuerza mayor, se da cuando el motivo u origen de un hecho es imprevisible, inevitable e irresistible y lo cual genera la imposibilidad de realizar labores por un determinado tiempo.

Mediante **la Directiva Nacional 6-94-DNRT (1994)**, hace una definición de ambos aspectos indicando que, caso fortuito es todo motivo impronosticable o sucesos que no pueden preverse, restringirse o evitarse, que no dependen de la voluntad del hombre si no que se dan por la acción de la propia naturaleza. Igualmente, señala que caso fortuito es una o varias acciones que pudieron ser previstas o evitables, no lo fueron y casi siempre son originados por las personas.

3.2.2 UNIFORMIDAD Y CRITERIO

3.2.2.1 DEFINICIÓN:

La uniformidad jurídica es un mecanismo que busca resguardar el derecho a la igualdad, esta puede ser aplicada tanto dentro de un procedimiento como en una sentencia, informe u otros, donde los hechos que originan su nacimiento sean similares o que guarden coherencias.

Taruffo, M. (2020) señala que la existencia de la uniformidad es asegurar la certeza del derecho, ya que, de existir una jurisprudencia uniforme, no genera incertidumbre y la desigualdad en las decisiones, vela por la igualdad ante la ley de los ciudadanos a través del principio *stare decicis*, el cual indica que los casos iguales deben de ser tarados iguales (p.10).

En cuanto al criterio jurídico, se entiende como la decisión fundada en derecho que debe tomar la parte encargada de

resolver un conflicto, siendo que este debe de ser coherente, razonable y abocado en solucionar problema originado.

De Facio, F. (2021) indica que el Criterio es aquel que nos faculta o establece los medios u origen a partir del cual se puede encontrar las razones o motivos de una circunstancia dada, a la vez se puede considerar como un principio subjetivo el cual permite llegar a conocer la verdad, así como tomar una decisión, emitir una opinión o juzgar sobre un hecho en particular (p. 125).

3.2.2.2 LA UNIFORMIDAD COMO PRINCIPIO DEL DERECHO

3.2.2.2.1 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

Tienen como finalidad servir de fuente normativa que permiten llenar aquellos vacíos que pudieren existir en la ley, estos también pueden ser descritos como disposiciones morales que, a mediante o través de las fuentes del derecho, como la costumbre, doctrina o jurisprudencia se incorporaron al derecho.

Ahora hay que tener en cuenta que los principios como tal, no cuentan con una base normativa, como las leyes, decretos, etc. Si no más bien, su aplicación se da ante la necesidad de complementar un vacío o en su defecto cuando vulnera un derecho legítimo.

Al respecto **Gordillo, A. (2013)** señala que los principios son órdenes de optimización, las cuales se caracterizan por ser acatados en diferentes grados y asimismo ya que el cumplimiento de la medida ordenada es dependiente no solo de las modalidades jurídicas sino, además de las fácticas. Dichas maneras jurídicas se establecen por medio de normas y, más

que nada, por medio de principios que juegan en sentido opuesto (p.47).

Sobre los principios generales del derecho, se expone que:

Por otro lado, **Rodríguez-Arana, J. (2018)**, establece que son el medio de justificación o motivo de argumentación de que se sirven a quienes tienen por orden legal la obligación de dar solución a un caso concreto, sea por ausencia o no de la ley y, de igual forma se encuentre de forma explícita inmerso en el ordenamiento jurídico de cada Estado.

Asimismo, **Guzmán, C (S/F)**, menciona que tienen una función de gran importancia en la organización del ordenamiento jurídico, pues ya que este permite interpretar las normas, así como también sirve de base para la construcción jurídica, además de facilitar el trabajo del operador del derecho, al crear insumos para llenar los vacíos que tiene el derecho positivo (p.228).

Finalmente podemos concluir que, los principios son de importantes para el desarrollo de un sistema jurídico, ya que, sin ellos solo tendríamos normas positivas, las cuales pueden presentar vacíos. Esto podría traer como consecuencia que el administrado pueda quedar a merced de la arbitrariedad del legislador o del juzgador al momento de resolver un hecho.

3.2.2.2.1 PRINCIPIO DE UNIFORMIDAD DENTRO DEL DERECHO ADMINISTRATIVO

Como se ha mencionado anteriormente, los principios están diseñados para llenar aquellos vacíos legales que pudiesen existir dentro de la norma, es así que, dentro del derecho administrativo, el principio de uniformidad busca a que todo proceso que se realice dentro de una entidad pública, debe de ser aplicada de igual forma para todos los administrados, así lo refiere el Artículo N°4.1.14. En donde se puede entender que la función principal de la uniformidad, es dar el mismo tipo de solución a problemas que sean iguales o semejantes. De igual forma, este principio limita las facultades de la administración, ya que, no le permite crear procedimientos especiales, sino que, de los procedimientos ya existentes, deben hacer que su cumplimiento sea obligatorio para todos sus administrados, sin distinción alguna.

Alfaro, R. (2019), menciona que el principio de uniformidad está dirigido a dos los niveles de la administración, al indicar procedimientos iguales y que estas deben guardar homogeneidad en los requisitos establecidos, como ejemplo, tasas, documentación exigible, clasificaciones, etc. Con la única finalidad de que sea la ciudadanía la favorecida en las exigencias de los procedimientos ya que estos deben parecerse lo más posible (p.78).

3.2.2.2.2 UNIFORMIDAD E IGUALDAD LABORAL

Sarzo, V. (S/F). Define al principio de igualdad, como la acción de comparar dos hechos similares y darles el mismo trato sin distinción: igual trato a situaciones iguales y desigual trato a

situaciones desiguales. De esta forma tanto el Estado como los particulares, están forzados a velar que esta igualdad de trato sea cumplida e equivalente para todos (p.1)

Asimismo, si analizamos detalladamente este principio de uniformidad podemos ver que se encuentra directamente relacionado con el Artículo 2 inc. 2) de nuestra Constitución Política de 1993, la cual consagra el principio de equidad o igualdad frente a la ley, esto se expresa en el la medida en que no se puede hacer acepción a una persona exhortándole requisitos que a otros no se solicitaron, cuando la razón o hecho que peticionan son lo mismo, de lo contrario estaríamos ante una discriminación. En pocas palabras, la igualdad es un criterio que se encuentra para medir el grado de desigualdad jurídicamente admisible; dado que el derecho está constantemente trazando diferencias en el trato entre sujetos en situaciones iguales.

Ahora, el derecho a la igualdad también se encuentra ligado al derecho al trabajo, teniendo en cuenta que por igualdad se entiende como la capacidad que tiene toda persona para contraer derechos como obligaciones, obviamente con limitaciones que establece la misma ley. El derecho al trabajo busca que esa igualdad se dé entre los trabajadores mediante una igualdad de trato, de oportunidades y remuneración.

Sobre el principio de igualdad, se expone que:

Para **Cevallos, K. (2021)**, indica que nace de la igualdad jurídica, la cual en términos generales es igual a la equivalencia de derechos y deberes sociales; asimismo, la igualdad laboral o la igualdad de trato, refieren a la similitud en el trato y

condiciones del trabajo como el principal rector de la comunidad laboral (p.5).

Por su lado **Montoya, L. (2019)**, menciona que va dirigido a la no discriminación en materia laboral, el cual puntualmente de origina del derecho constitucional de la igualdad ante la ley (p.5).

En este sentido, podemos determinar que tanto la igualdad de trabajo o igualdad laboral se debe de entender como la aplicación misma de las condiciones de trabajo para todos, sin importar su origen, clase social, religión, sexo, origen étnico, ideología política o estado civil.

3.3 BASE LEGAL

3.3.1 BASE LEGAL NACIONAL

A) CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ:

- Artículo 2 inc. 2.- Establece que todas las personas tienen derecho a ser tratados con Igualdad y nos hace de conocimiento que, sin importar la religión, sexo, etc. Toda persona dentro del estado peruano tiene las mismas oportunidades de derechos y acceso a la justicia.

B) LEY N°29981, LEY QUE CREA LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL):

- Artículo 1.- Se crea Sunafil con el fin de supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la norma jurídica en materia laboral.

Presenta el origen, motivo y finalidad de la creación de SUNAFIL en el Perú.

C) LEY N°28806, LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO:

- Artículo 2.17.- Establece los principios que rigen el sistema de inspección del trabajo, tales como la objetividad, señalando que todo hecho debe ser fundamentado en derecho y sin aplicar apreciaciones propias del inspector.

Indica los parámetros en la cual dentro de las cuales el inspector de trabajo debe de regirse, para poder realizar su labor.

D) LEY 27444, LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL:

- Artículo 4.14.- Señala que el principio de uniformidad, se enfoca a que todo trámite administrativo debe de ser similar y que toda diferencia debe de basarse en criterios objetivos.

Nos da un leve concepto de la uniformidad, como principio de igualdad o similitud de procesos que se deben de dar dentro de la administración pública.

E) DECRETO DE URGENCIA N°038-2020.

- Artículo 3.2.- refiere que los colaboradores no puedes aplicar el trabajo remoto por naturaleza, así como su afectación económica y no pueda brindar

licencia con goce de haber a sus trabajadores, podrá optar por aplicar la suspensión perfecta de labores.

3.3.2 BASE LEGAL INTERNACIONAL:

A) CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

- Artículo 53.- Establece la igualdad de oportunidades para los trabajadores, así como el derecho a un sueldo digno y gozar de una buena relación laboral.

B) CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE ARGENTINA

- Artículo 14.- Indica que todo trabajador gozará del derecho a la protección e igualdad de oportunidad, para un trato justo, digno y equitativo.
- Artículo 37.- Señala la igualdad de oportunidades.

Ambos artículos, hacen mención al derecho de trabajo y la igualdad de oportunidades que existen sin distinción alguna.

F) CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE CHILE.

- Artículo 19.2.- La igualdad ante la ley, es derecho de todos los ciudadanos, tampoco ninguna norma ni autoridad puede establecer diferencias arbitrarias.
- Artículo 19.3.- Igualdad de protección ante la ley, por la cual ninguna autoridad ni individuo podrá impedir el ejercicio libre de este derecho.

Ambos artículos, señalan la importancia que existe dentro de su estado referente a la igualdad ante la ley.

3.4 MARCO CONCEPTUAL

Arispe, C. y otros (2020), establece que el marco conceptual es un glosario de conceptos y definiciones de las palabras más trascendentes de la investigación; asimismo, esta tiene como finalidad señalar que dentro de la investigación los conceptos de aquellas palabras, solo se pueden interpretar tal como se establecen en el marco conceptual (p.40)

Es así que, para el presente trabajo se consideró que las palabras que no tiene un contexto común o singular y que deben describirse para un mejor y mayor entendimiento de la investigación, son las siguientes:

ADMINISTRADOS: Son ciudadanos, que se encuentran a merced de lo que indica o establece las entidades públicas en cuanto a trámites o el servicio que este brinde.

CAUSALIDAD: Es el vínculo o puente que relaciona a la causa de un hecho con el resultado o efecto causado por este.

CRITERIO: Es la respuesta o manifestación subjetiva ante un hecho que mediante pruebas fue debidamente comprobado.

DESNATURALIZACIÓN: Acción o hecho que va contrario a lo que la ley o la norma establece,

dándole un sentido opuesto al que este quiere dar a entender.

DISCRIMINACIÓN: Se relaciona al trato distinto que puede recibir una persona, por el hecho de no tener un parentesco en sus distintas formas con un grupo determinado de personas.

EMTRAFESAC: Empresa de Transportes Ave Fenix Sac, se encarga del transporte de Pasajeros, Carga & Mercadería, con 20 oficinas a nivel nacional.

ENTIDAD PÚBLICA: Todo organismo del estado, que presta servicios a la ciudadanía en forma de Administrador y Administrado.

IGUALDAD LABORAL: Refiere a la igualdad de trato, oportunidades, remuneración y demás, dentro del contrato y ambiente de trabajo.

LITIS: Controversia, disputa, enfrentamiento o problema ocasionado por un hecho concreto.

RESOLUCIÓN: Documento, que contiene la sanción o solución a una controversia establecida por derecho.

STARE DECICIS: Principio que establece que un hecho que sea igual o similar a otro, debe ser resuelto o sancionado a semejanza del primero.

SUNAFIL:	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, encargado de vigilar el cumplimiento sociolaboral entre el trabajador y el empleador.
SUSPENSIÓN:	Viene a ser la Interrupción o cese temporal de los efectos de un acuerdo o contrato.
TEMPORALIDAD:	Refiere al hecho que solo puede mantenerse inactivo por un periodo de tiempo determinado.
UNIFORMIDAD:	Está relacionado con la igualdad o similitud que debe de existir entre un documento o procedimiento.
VULNERACIÓN:	Situación que atenta contra un derecho establecido para resguardar un bien jurídico.

IV. METODOLOGÍA

4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN:

Para un mejor desarrollo del presente trabajo, se optó por utilizar de un tipo de investigación aplicada, debido a las características que esta presenta son las que se requirió para nuestra investigación.

Para **Sánchez, H y Otros (2018)**, definen a la investigación aplicada como un tipo de investigación pragmática o utilitaria que busca resolver las incógnitas que han dejado los conocimientos adquiridos mediante la investigación básica o teórica con el fin de obtener la solución a incertidumbres inmediatas (p.79)

Dado estas características y motivo de que nuestra investigación tiene como variables dos temas que ya han sido estudiados anteriormente, de los cuales ya se tienen información, lo que se buscó en nuestro trabajo es ver cómo estas dos variables han dado origen a una nueva problemática mediante la interpretación errónea de SUNAFIL, al emitir sus informes.

Asimismo, como **nivel o alcance de investigación** decidimos aplicar una **investigación Correlacional**.

Hernández, et al. (2010), sostienen que la finalidad de la investigación correlacional es, encontrar la conexión o parentesco que pudiese existir entre dos o más variables, categorías o conceptos. En ciertos casos sólo se estudia la conexión entre dos variables (p.81)

Bajo este concepto, se optó por la aplicación de este tipo nivel de investigación ya que, nos permitió encontrar si

realmente existe algún tipo de conexión, relación o grado de asociación entre nuestras variables.

4.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

Para **Baena, G. (2017)** señala que el diseño de investigación, refiere que son técnicas y métodos escogidos por el investigador con el fin de entrelazarlos de una forma comprensible y lógica con la finalidad de que la problemática de la investigación sea dirigida de forma más competente (p.21).

Bajo este concepto, para el desarrollo del presente trabajo se optó por usar un **diseño no experimental** ya que, el estudio que se realizó a nuestras dos variables ya son existentes y del cual ya se tiene información. De igual manera se aplicó un **diseño descriptivo**, debido a que este nos permitió una recolección de datos más amplia y esto a la vez nos accedió ver la relación que existe entre nuestras dos variables.

4.3 POBLACIÓN – MUESTRA.

4.3.1 POBLACIÓN:

Sánchez, H. y Otros (2018), lo define como un conjunto realizado por todos los recursos que poseen propiedades habituales. Es el total de un conjunto de recursos o hechos, sean dichos acontecimientos, objetos o personas, que tienden a compartir determinadas propiedades o criterio (p.102).

En caso concreto de nuestra investigación, la población es el grupo conformado por todos los trabajadores de las diferentes filiales la empresa EMTRAFESAC, los cuales se vieron inmersos en la suspensión perfecta de labores; de igual forma, como parte de la población también consideraremos a los abogados de la ciudad de Trujillo, siendo un total de **140 miembros**.

4.3.2 MUESTRA:

Para **Muñoz, C. (2015)**, establece que la muestra es un grupo de la población que se considera relevante en un espacio y los cuales son seleccionados para recolectar información sobre las variables, las cuales son objeto de estudio (p.168).

Es así que, para nuestro trabajo se tomó como muestra solo a los trabajadores de EMTRAFESAC de la filial Trujillo; así como también, solo a abogados de la ciudad de Trujillo que se desempeñen dentro del ámbito del derecho laboral. Por lo cual a muestra total será de **103 miembros**.

4.3.3 MUESTREO:

Sánchez, H. y Otros (2018), lo definen como una serie de operaciones que se realizan con la finalidad de estudiar la distribución de ciertos rasgos en la población llamada muestra (p.93).

Para nuestra investigación, se ha decidió aplicar un muestreo aleatorio simple, estableciendo la siguiente fórmula:

“Muestreo probabilístico: Aleatorio simple”.

$$n = \frac{Z^2 Npq}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

p y q = proporción de éxito o fracaso de la muestra.

Z = Valor de la distribución normal.

E = error de estimación.

n= ¿?

N= 140

$$p = 0,5$$

$$q = 0,5$$

$$Z = 1,96$$

$$E = 0,05$$

Nivel de confianza = 95%

Reemplazando:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{140 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(140 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{134.456}{1.3079}$$

$$n = 102.803 \cong 103 \text{ personas}$$

4.4 HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS

4.4.1 GENERAL

- Si existe relación significativa entre la suspensión perfecta y falta de uniformidad de criterios y que esto afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

4.4.2 ESPECÍFICOS.

- Si existe relación significativa la aplicación normativa y falta de uniformidad de criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

- Si existe relación significativa entre el empleador y falta de uniformidad de criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.
- Si existe relación significativa entre el trabajador y falta de uniformidad de criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

4.5 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

4.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE:

- SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

4.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE:

- LA FALTA DE UNIFORMIDAD DE CRITERIO.

4.6 OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla N° 01

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	Pausa temporal del contrato de trabajo, por el cual el empleador no se encuentra obligado a generar un pago al trabajador; asimismo, el trabajador no se encuentra obligado a prestar servicio al empleador.	Para el análisis de la Suspensión Perfecta de Labores, se ha considerado cómo dimensiones la Aplicación normativa, al empleador y trabajador. Asimismo, tanto esta variable como sus indicadores, fueron abordados dentro del instrumento aplicado, el mismo que será procesado a través del programa SPSS 26.	Aplicación Normativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Requisitos de acogimiento. ➤ Fuerza mayor o Caso Fortuito. ➤ Obligatorio. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ xSi ➤ No ➤ Tal vez ➤ Desconozco 	1-4
			Empleador	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Beneficio. ➤ Perjuicio. ➤ Necesidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Si ➤ No ➤ Tal vez ➤ Desconozco 	1-4
			Trabajador	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Beneficio. ➤ Perjuicio. ➤ Justo. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Si ➤ No ➤ Tal vez ➤ Desconozco 	1-4
UNIFORMIDAD DE CRITERIOS	Igualdad de decisión u opinión ante un hecho o circunstancias de iguales características, las cuales deben ser tratadas con la misma similitud sin excepción alguna.	Para el análisis de la Uniformidad de Criterios, se consideró cómo dimensiones su Importancia, al principio de uniformidad al principio de igualdad. Asimismo, tanto esta variable como sus indicadores, fueron abordados dentro del instrumento aplicado, el mismo que será procesado a través del programa SPSS 26.	Importancia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En su aplicación. ➤ En la fundamentación ➤ En su valorización. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Muy importante ➤ Importante ➤ Irrelevante 	5-7
			Principio de Uniformidad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Necesidad ➤ Utilidad ➤ Beneficio 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Muy importante ➤ Importante ➤ Irrelevante 	5-7
			Principio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Necesidad ➤ Utilidad ➤ Beneficio 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Si ➤ No ➤ Tal vez ➤ Desconozco 	1-4

4.7 RECOLECCIÓN DE DATOS

4.7.1 Técnicas de Investigación:

Para **Hernández, R. y Otros (2010)**, señalan que las técnicas de investigación de investigación vienen a ser un conjunto de instrumentos que se encuentran con el fin de recolectar información sobre de un tema específico. De igual forma, la utilización de estas va a depender de lo que se está buscando conocer, apoyada por la metodología escogida (p.309)

Para el desarrollo de nuestra investigación, se optó por aplicar una Técnica de Investigación Documental ya que, existen material bibliográfico u otras investigaciones relacionadas con nuestro tema o variables, que nos han permitido hacer una mayor profundización a nuestro estudio. De igual forma, también se decidió aplicar una encuesta, ya que a través de ella se pudo recolectar información relevante sobre el pensamiento que tiene cada persona que conforma nuestra población, en referencia a nuestras variables y problemática.

4.7.2 Instrumento de Investigación:

Para **Muñoz, C. (2015)** refiere que son medios que usa el investigador para aproximarse a los hechos objeto de estudio y lograr recolectar información de los mismos. Es claro que, los instrumentos pueden ser desde los más simples hasta los más sofisticados, siempre y cuando logren su objetivo que es la recolección de información (p.183).

Para nuestro trabajo, se decidió usar como **instrumento de investigación el Cuestionario**, ya que por sus características nos facilitó poder realizar la aplicación del mismo a nuestra población escogida, tanto de Abogados como de Trabajadores.

V. RESULTADOS

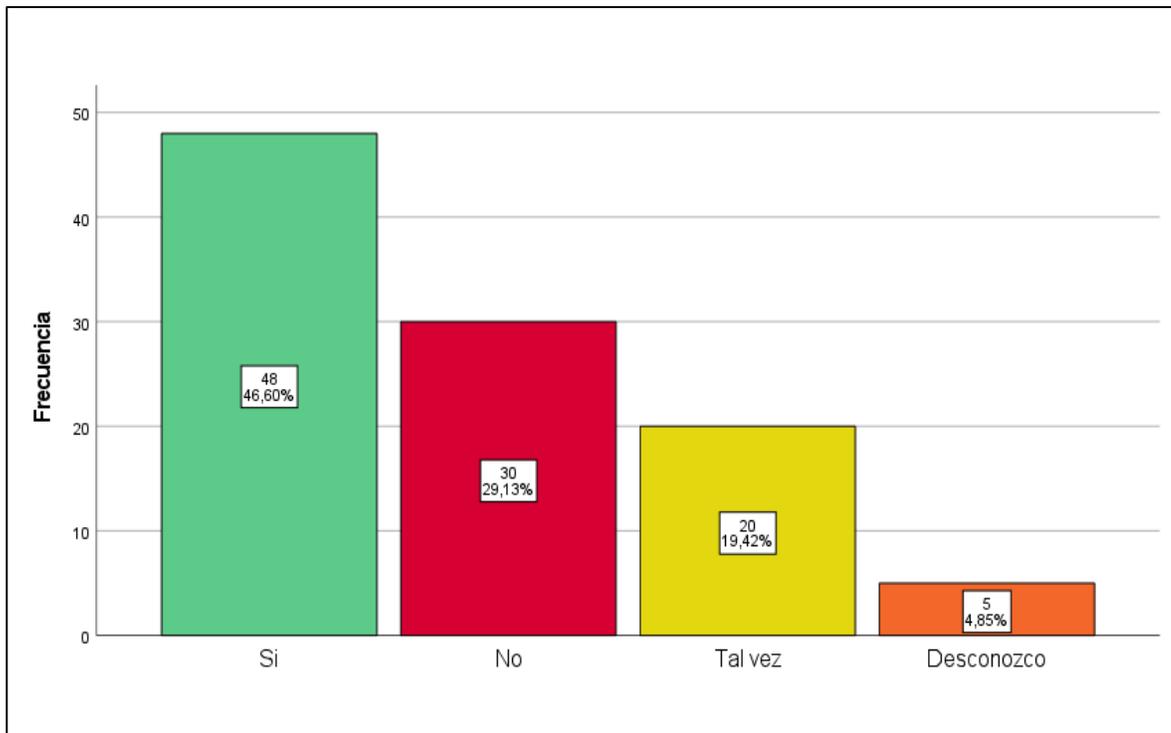
5.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:

1. ¿CONSIDERA QUE, LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA EN TIEMPOS DE COVID-19 FUE NECESARIA?

Tabla N°02

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	48	46,6	46,6	46,6
	No	30	29,1	29,1	75,7
	Tal vez	20	19,4	19,4	95,1
	Desconozco	5	4,9	4,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Gráfico N°01

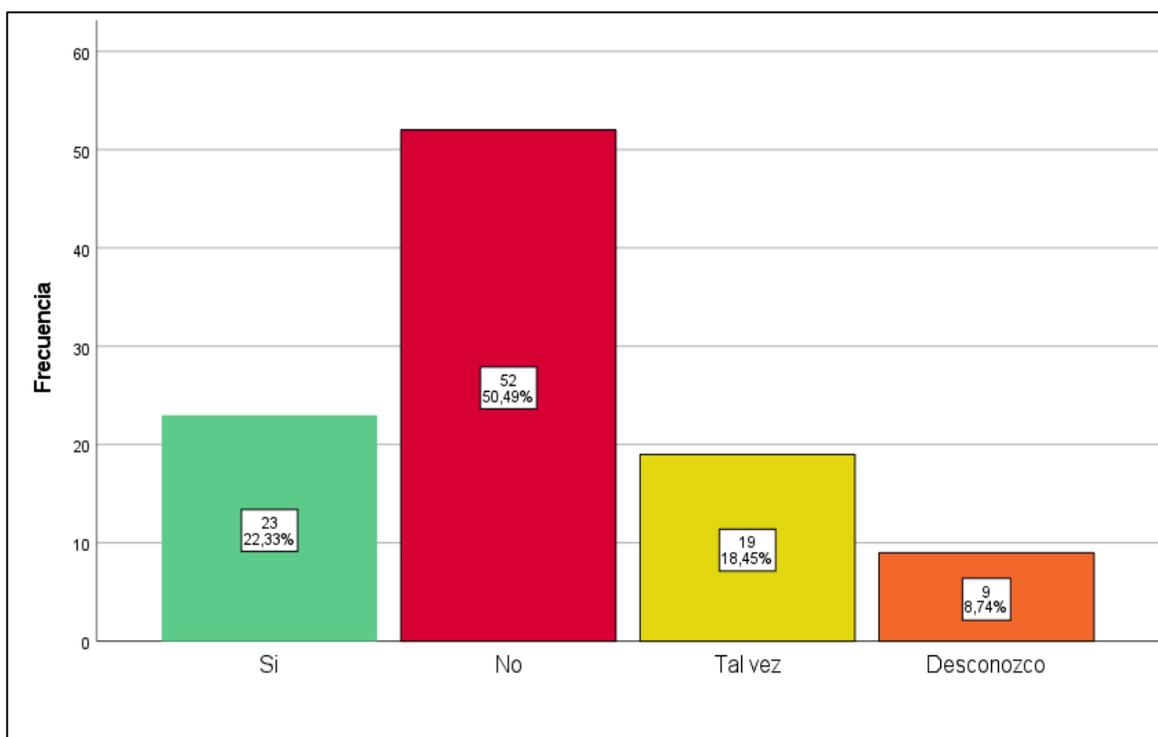


2. ¿CONSIDERA QUE, LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA EN TIEMPOS DE COVID-19 CUMPLIÓ CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS POR LEY?

Tabla N°03

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	23	22,3	22,3	22,3
	No	52	50,5	50,5	72,8
	Tal vez	19	18,4	18,4	91,3
	Desconozco	9	8,7	8,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Grafico N°02

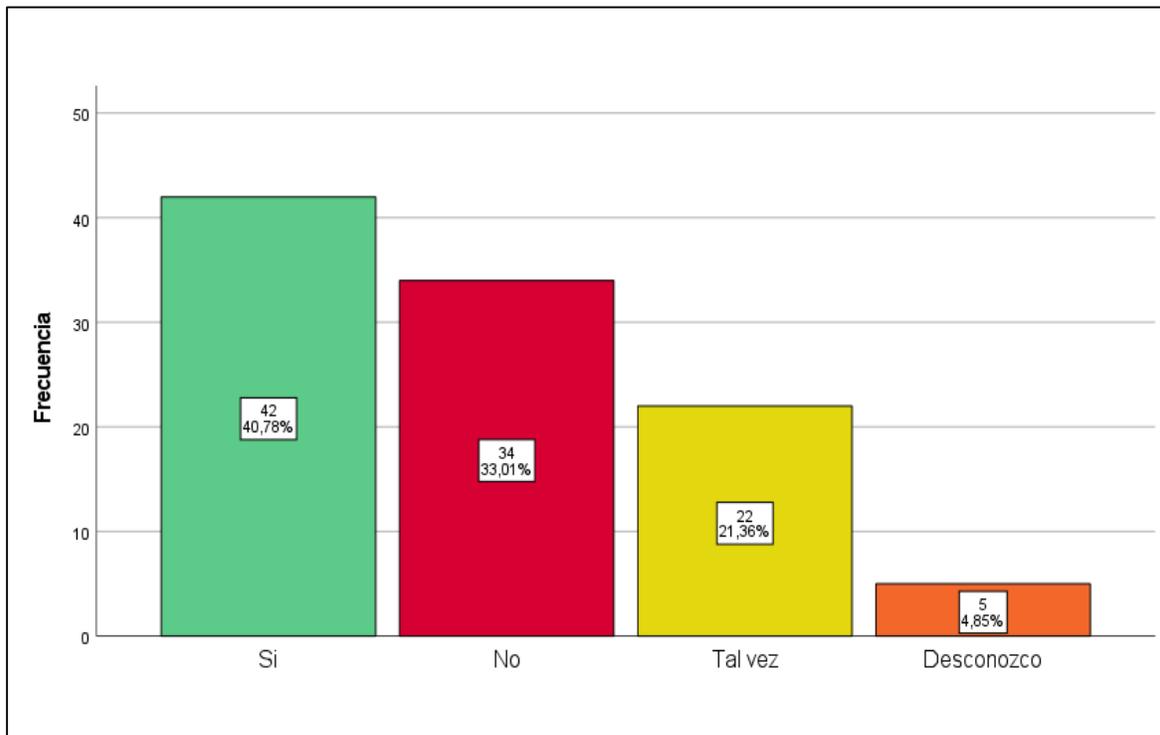


3. ¿CREE UD. QUE, EL EMPLEADOR SE VIO BENEFICIADO CON LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA EN TIEMPOS DE COVID-19?

Tabla N°04

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	42	40,8	40,8	40,8
	No	34	33,0	33,0	73,8
	Tal vez	22	21,4	21,4	95,1
	Desconozco	5	4,9	4,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Grafico N°03

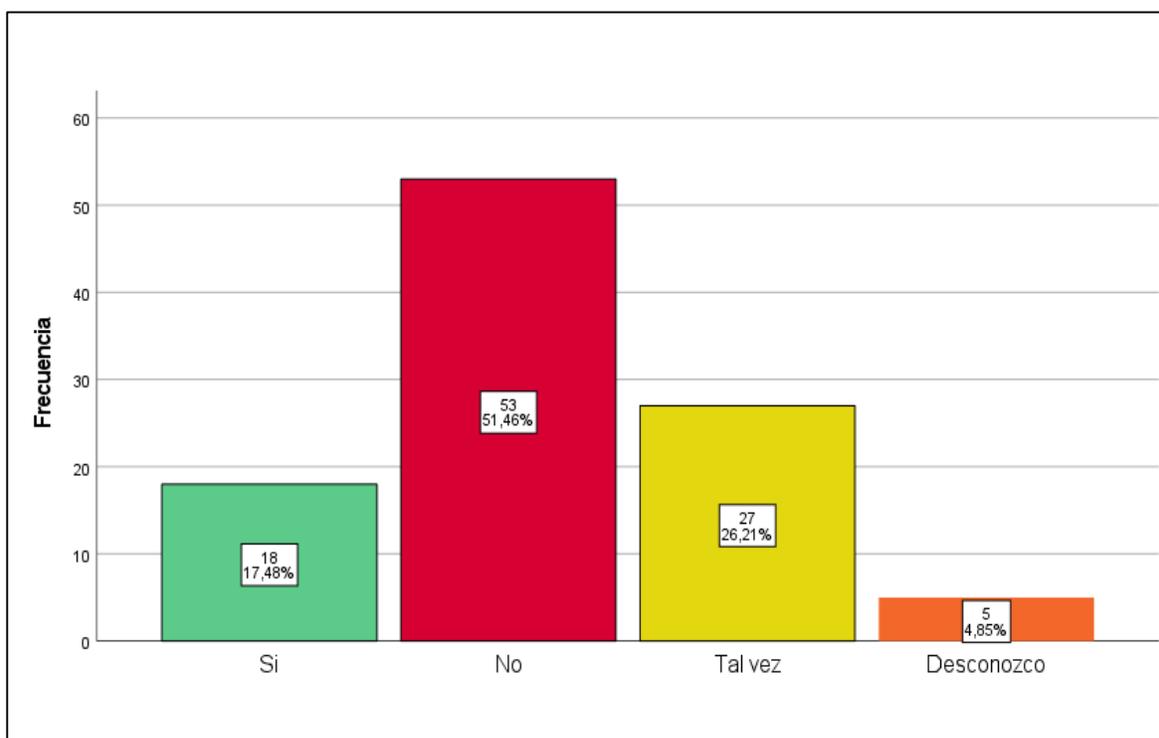


4. ¿CREE UD. QUE, EXISTIÓ ALGÚN BENEFICIO PARA EL TRABAJADOR A LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES?

Tabla N°05

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	18	17,5	17,5	17,5
	No	53	51,5	51,5	68,9
	Tal vez	27	26,2	26,2	95,1
	Desconozco	5	4,9	4,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Grafico N°04

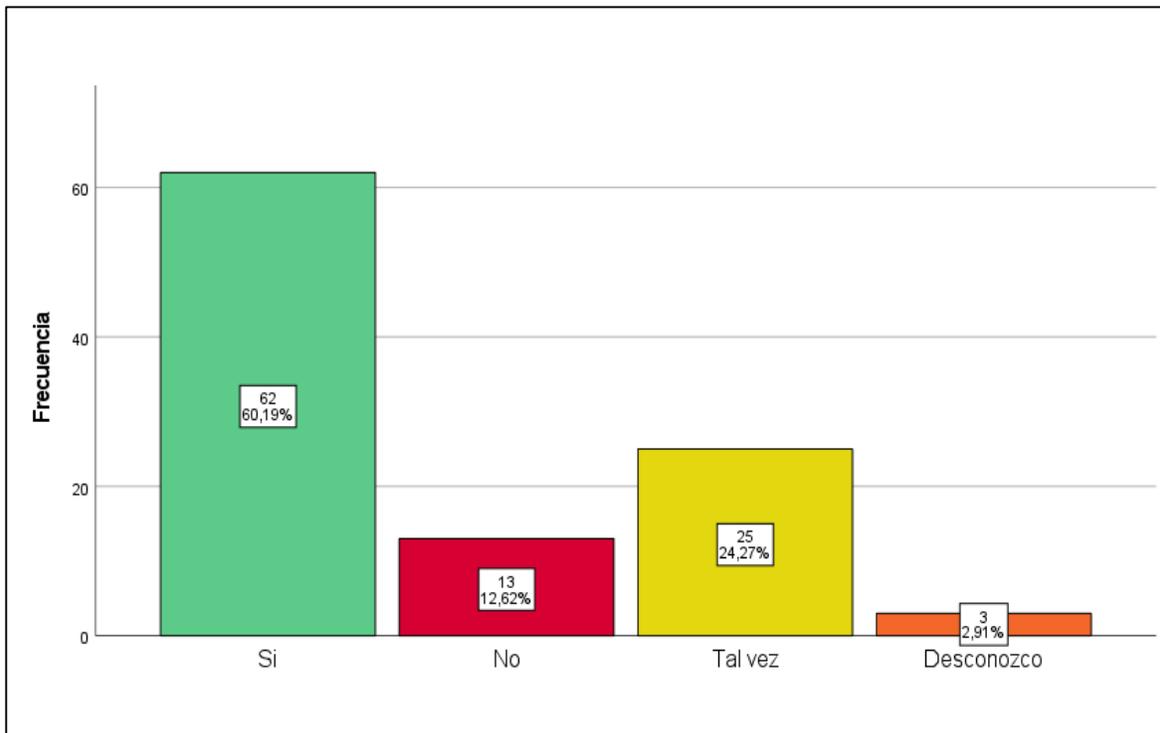


5. ¿CREE UD. QUE, LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA EN TIEMPOS DE COVID-19 FUE NEGATIVA PARA EL TRABAJADOR?

Tabla N°06

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	62	60,2	60,2	60,2
	No	13	12,6	12,6	72,8
	Tal vez	25	24,3	24,3	97,1
	Desconozco	3	2,9	2,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Grafico N°05

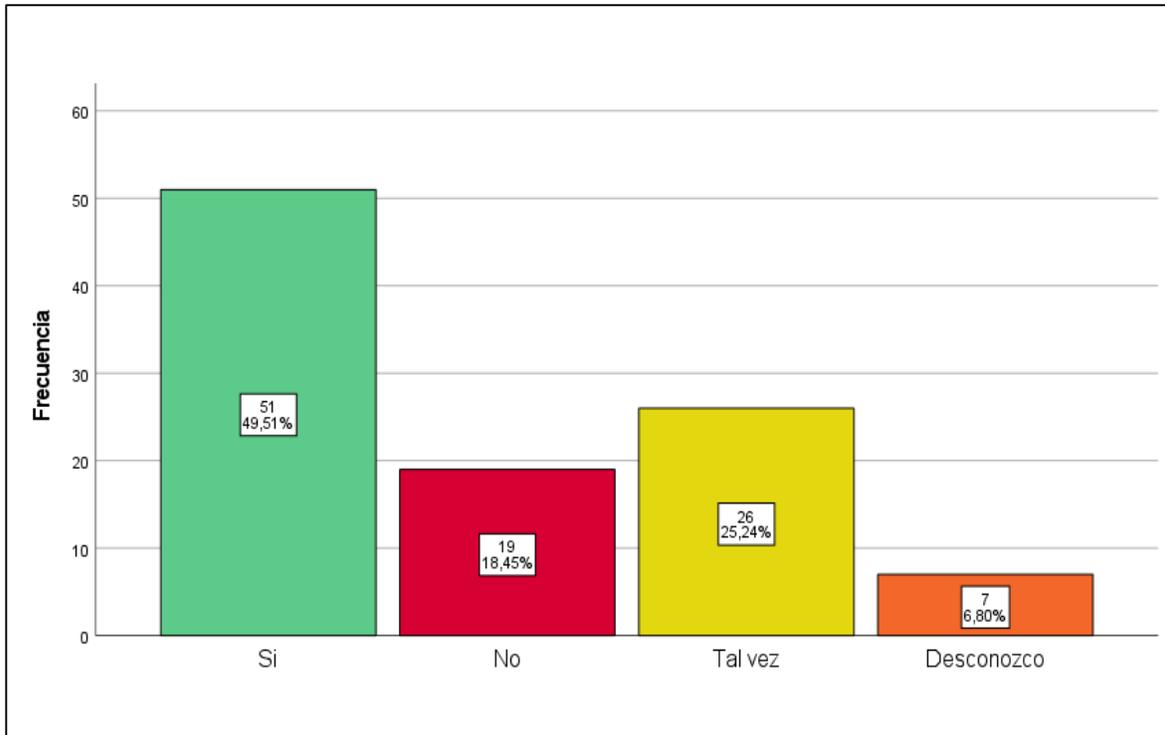


6. ¿CONSIDERA QUE, LA DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES PUEDE AFECTAR TANTO AL TRABAJADOR COMO EMPLEADOR?

Tabla N°07

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	51	49,5	49,5	49,5
	No	19	18,4	18,4	68,0
	Tal vez	26	25,2	25,2	93,2
	Desconozco	7	6,8	6,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Grafico N°06

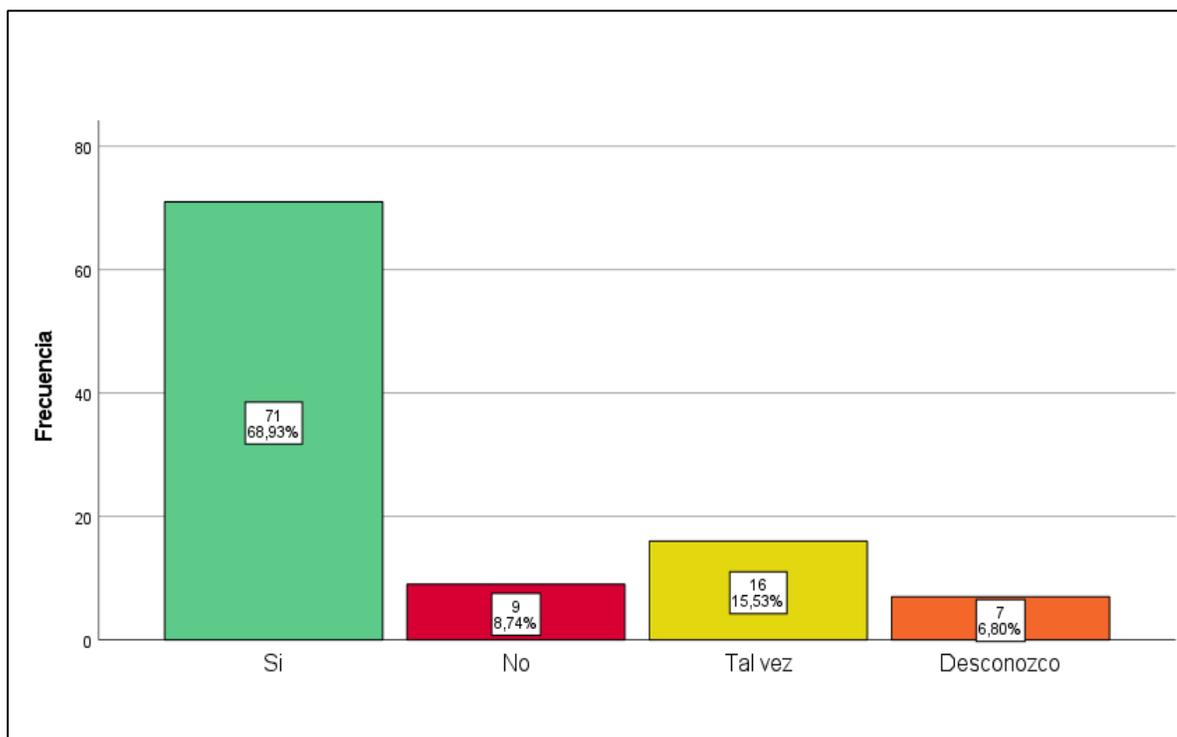


7. ¿CREE UD. QUE, LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES DEBE SER EVALUADA POR SUNAFIL GUARDANDO UN MISMO CRITERIO OBJETIVO EN BENEFICIO DE PROTEGER LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y EMPLEADOR?

Tabla N°08

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	71	68,9	68,9	68,9
	No	9	8,7	8,7	77,7
	Tal vez	16	15,5	15,5	93,2
	Desconozco	7	6,8	6,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Grafico N°07

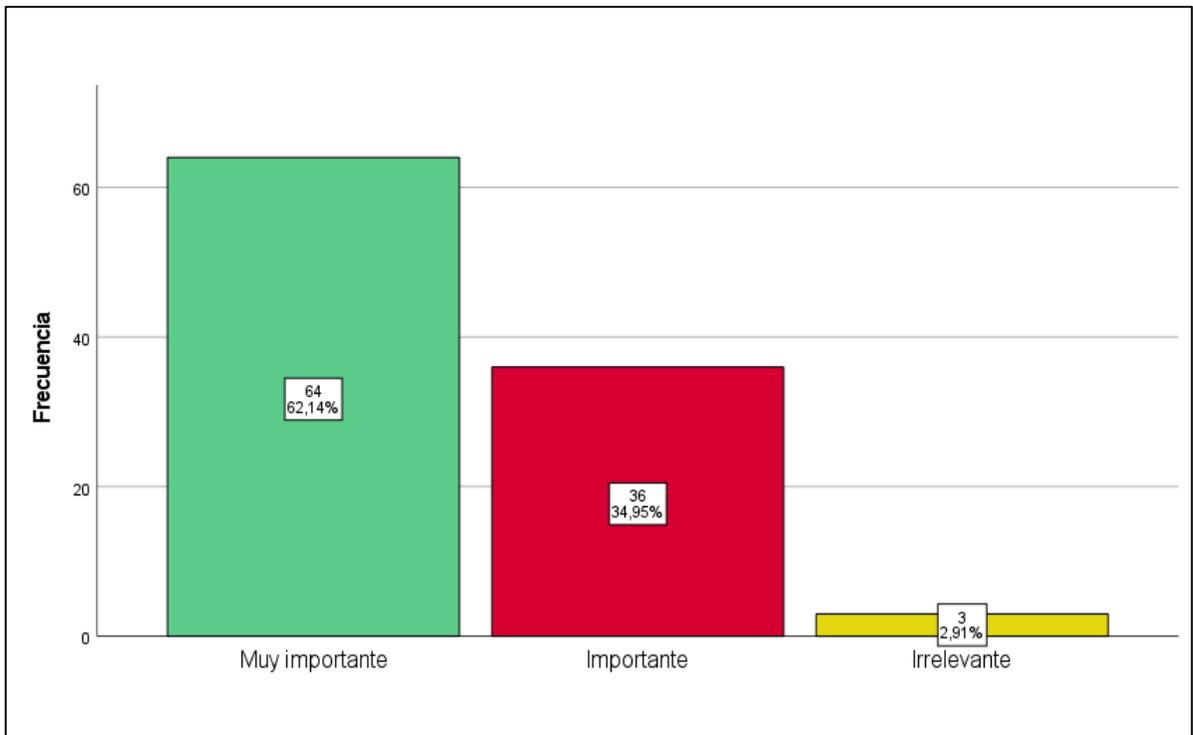


8. ¿CONSIDERA UD. IMPORTANTE QUE, SUNAFIL GUARDE UN CRITERIO ÚNICO Y OBJETIVO EN RELACIÓN A LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES?

Tabla N°09

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	64	62,1	62,1	62,1
	Importante	36	35,0	35,0	97,1
	Irrelevante	3	2,9	2,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Grafico N°08

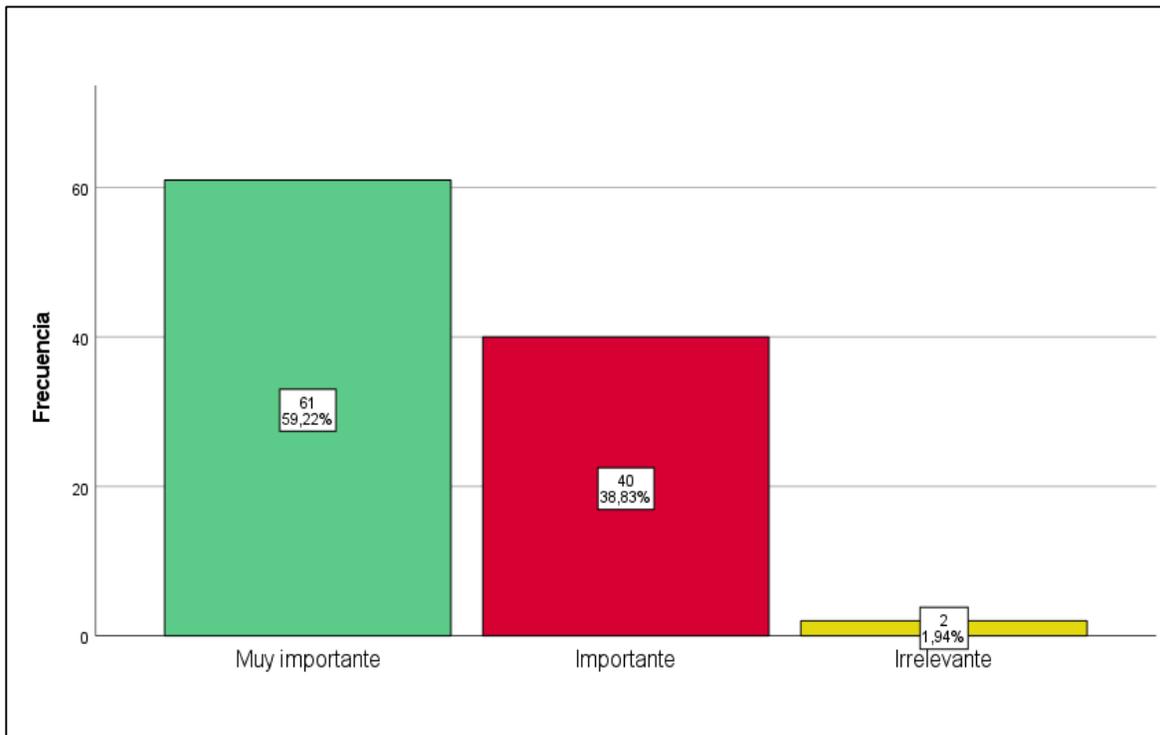


9. ¿CONSIDERA QUE, EL PRINCIPIO DE UNIFORMIDAD ES REALMENTE ÚTIL Y NECESARIO DENTRO DEL DERECHO?

Tabla N°10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	61	59,2	59,2	59,2
	Importante	40	38,8	38,8	98,1
	Irrelevante	2	1,9	1,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Grafico N°09

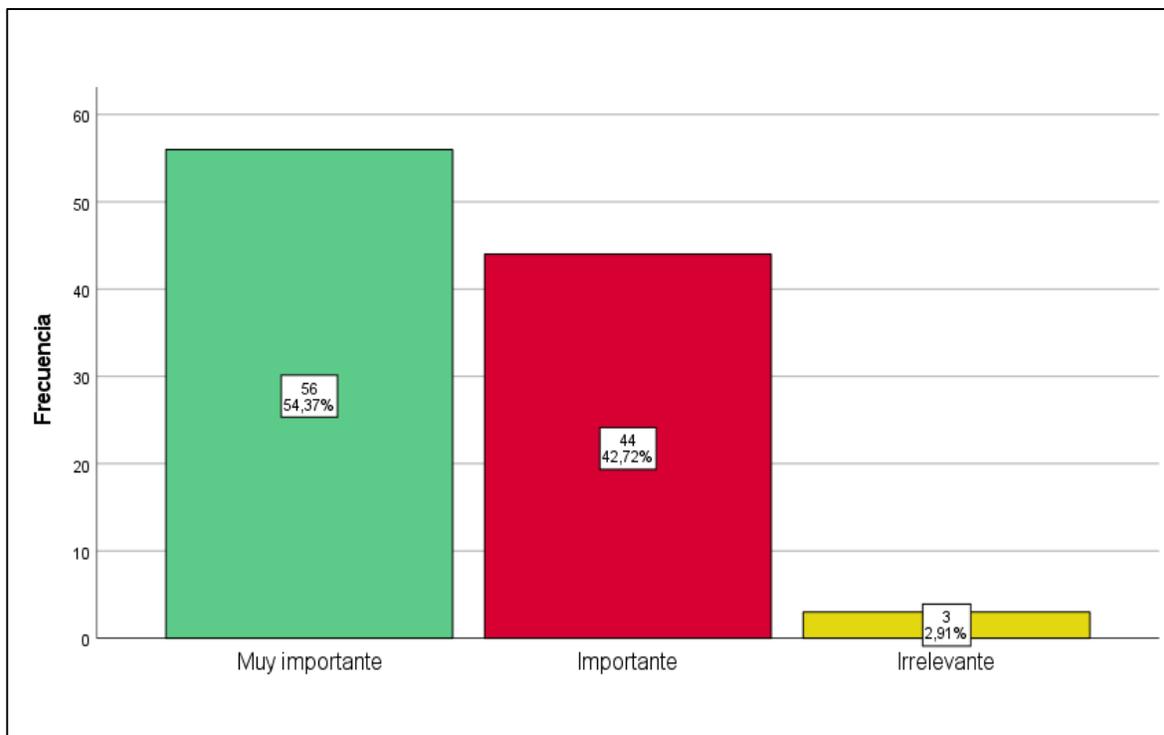


10. ¿CONSIDERA UD. QUE, ES IMPORTANTE MANTENER UN CRITERIO UNIFORME AL MOMENTO DE RESOLVER HECHOS O SITUACIONES SIMILARES?

Tabla N°11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	56	54,4	54,4	54,4
	Importante	44	42,7	42,7	97,1
	Irrelevante	3	2,9	2,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Grafico N°10

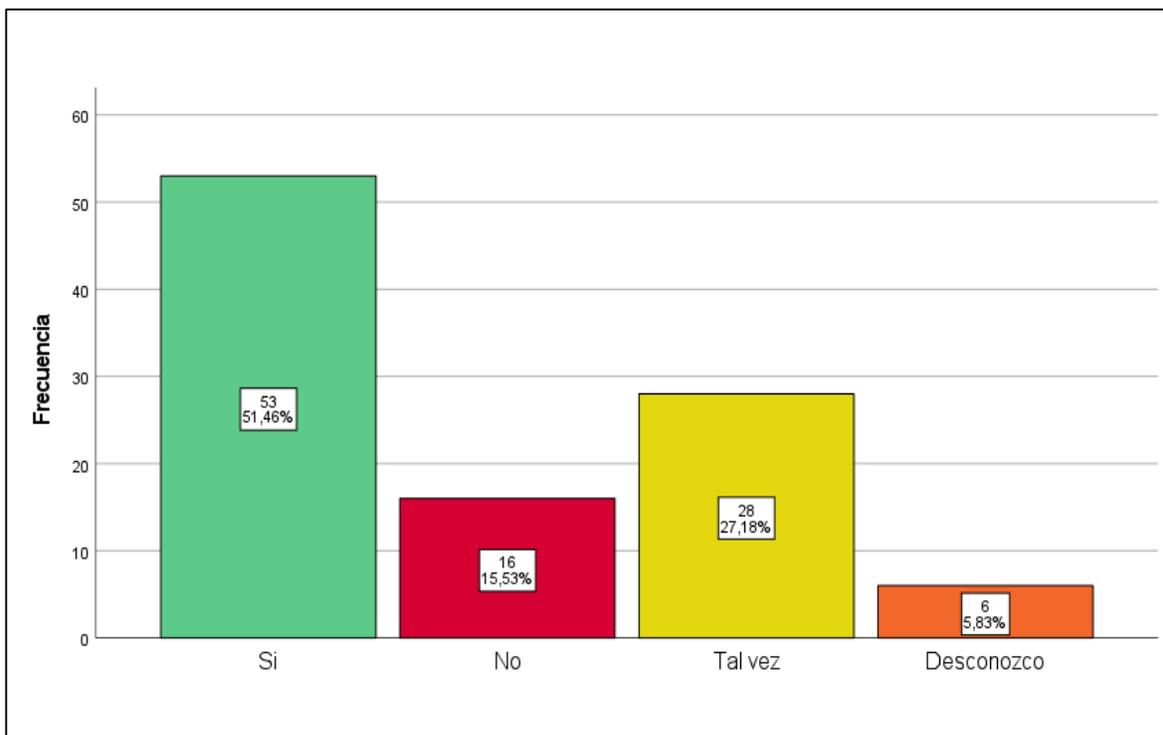


11. ¿CONSIDERA QUE, LA FALTA DE UN CRITERIO UNIFORME DE PARTE DE SUNAFIL EN CUANTO A LA SUSPENSIÓN PERFECTA, PUEDE AFECTAR A LA EMPRESA?

Tabla N°12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	53	51,5	51,5	51,5
	No	16	15,5	15,5	67,0
	Tal vez	28	27,2	27,2	94,2
	Desconozco	6	5,8	5,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Grafico N°11

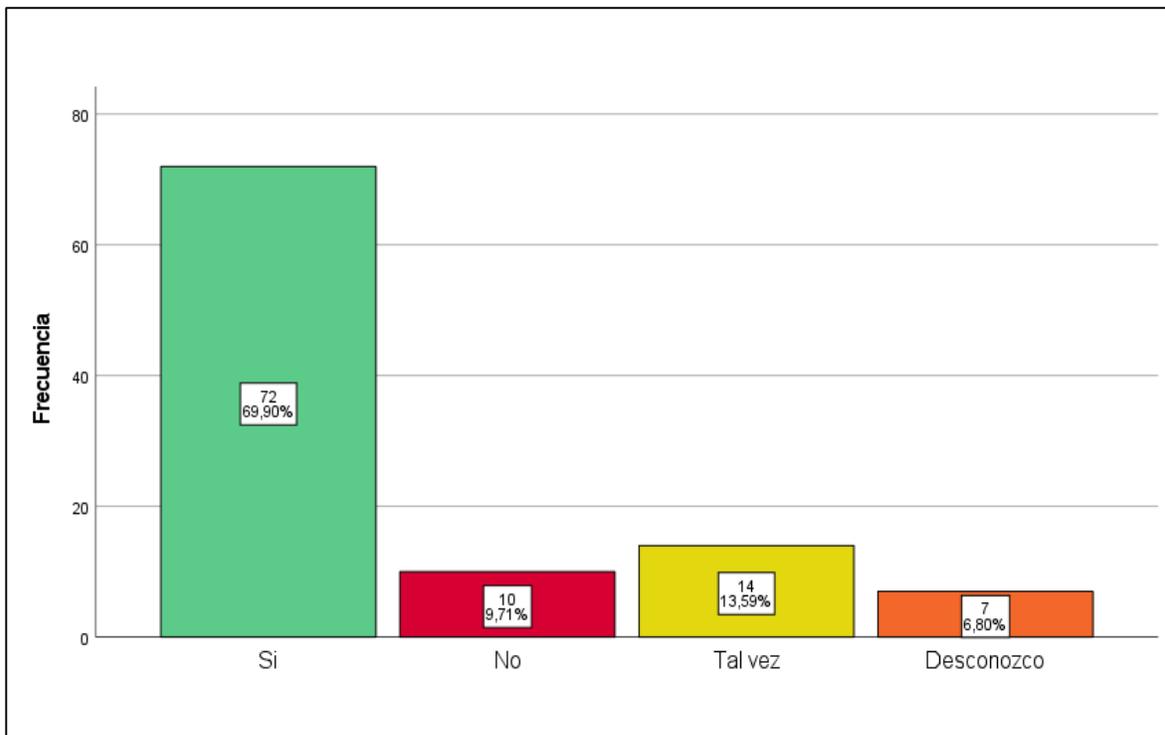


12. ¿CONSIDERA QUE, LA FALTA DE UN CRITERIO UNIFORME DE PARTE DE SUNAFIL EN CUANTO A LA SUSPENSIÓN PERFECTA, PUEDE AFECTAR A AL TRABAJADOR?

Tabla N°13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	72	69,9	69,9	69,9
	No	10	9,7	9,7	79,6
	Tal vez	14	13,6	13,6	93,2
	Desconozco	7	6,8	6,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Grafico N°12

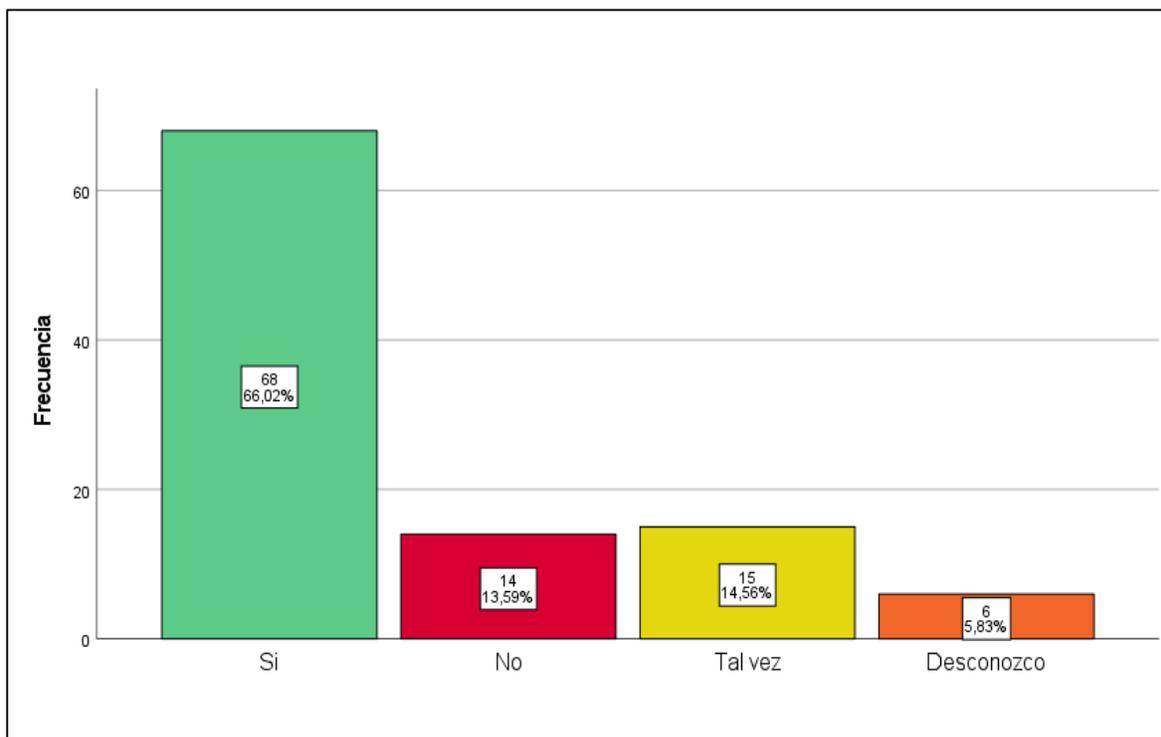


13. ¿CREE UD. QUE, EL PRINCIPIO DE IGUALDAD PUEDE VERSE AFECTADO, AL EMITIRSE CRITERIOS DISTINTOS EN HECHOS O SITUACIONES SIMILARES?

Tabla N°14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	68	66,0	66,0	66,0
	No	14	13,6	13,6	79,6
	Tal vez	15	14,6	14,6	94,2
	Desconozco	6	5,8	5,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Grafico N°13

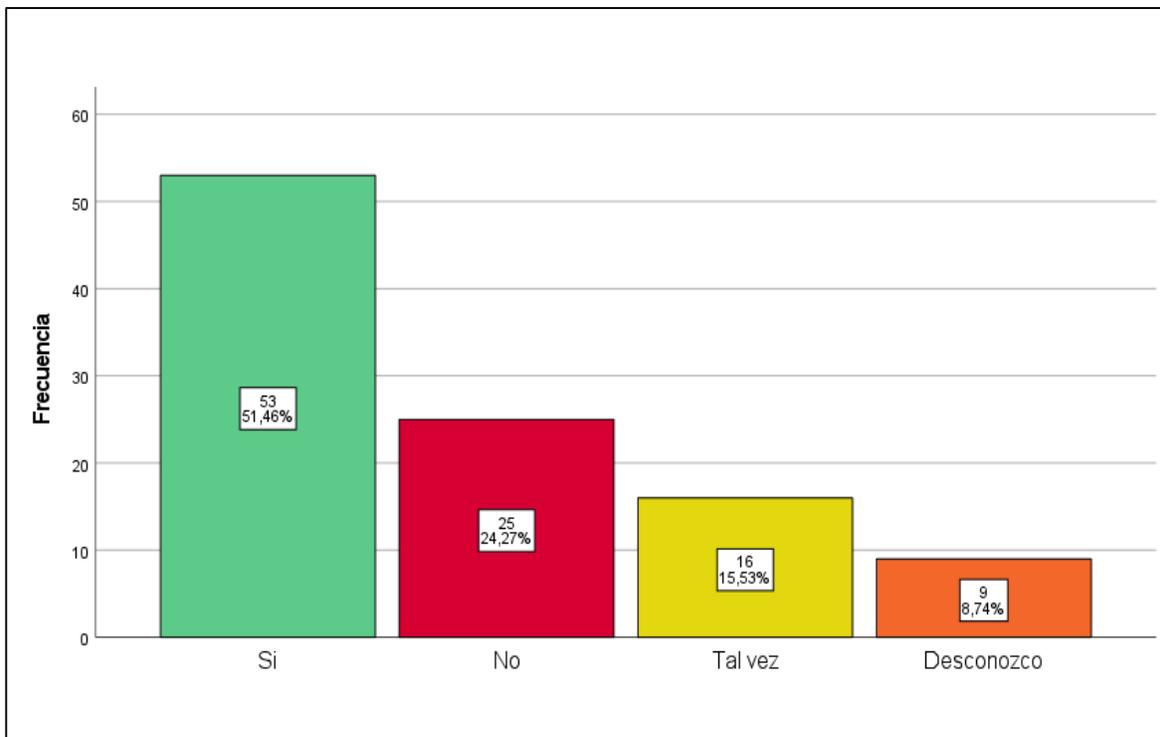


14. ¿CONSIDERA UD. QUE, EXISTE RELACIÓN ENTRE EL PRINCIPIO DE UNIFORMIDAD Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD?

Tabla N°15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	53	51,5	51,5	51,5
	No	25	24,3	24,3	75,7
	Tal vez	16	15,5	15,5	91,3
	Desconozco	9	8,7	8,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Grafico N°14



5.2 INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS:

Las interpretaciones de los resultados están expuesto conforme la presentación de tablas y gráficos:

1. Como resultado a la aplicación de nuestro cuestionario, podemos observar que la alternativa Si obtuvo el 46,6% mientras que, las alternativas como el No 29,1%, Tal vez 19,4% y Desconozco el 4,9%. Por lo cual, podemos determinar que la mayor parte de nuestra muestra considera que la aplicación de la suspensión perfecta en tiempos de covid-19, **SI** fue necesaria.
2. De los resultados obtenidos a la aplicación de nuestro cuestionario, podemos apreciar que la alternativa No obtuvo el 50,5% mientras que, las alternativas como el Si 22,3%, Tal vez 18,4% y Desconozco 8,7%. Por lo cual, podemos concluir que la mayor parte de nuestra muestra considera que la aplicación de la suspensión perfecta en tiempos de covid-19 **NO** cumplió con los requisitos de ley.
3. Como resultado a la aplicación de nuestro cuestionario, podemos observar que la alternativa Si obtuvo el 40,8% mientras que, las alternativas como el No 33,0%, Tal vez 21,4% y Desconozco 4,9%. Por lo cual, podemos determinar que la mayor parte de nuestra muestra considera que el empleador **SI** se vio beneficiado con la aplicación de la suspensión perfecta en tiempos de Covid-19.
4. De los resultados obtenidos a la aplicación de nuestro cuestionario, podemos apreciar que la alternativa No obtuvo el 51,5 % mientras que, las alternativas como el Si 17,5%, Tal vez 26,2% y Desconozco 4,9%. Por lo cual, podemos concluir que la

mayor parte de nuestra muestra considera que **NO** existió ningún beneficio para el trabajador a la aplicación de la suspensión perfecta.

5. Como resultado a la aplicación de nuestro cuestionario, podemos observar que la alternativa Si obtuvo el 60,2% mientras que, las alternativas como el No 12,6%, Tal vez 24,3% y Desconozco 2,9%. Por tanto, podemos determinar que la mayor parte de nuestra muestra considera que la aplicación de la suspensión perfecta en tiempos de Covid-19 **SI** fue negativa para el trabajador.
6. De los resultados obtenidos a la aplicación de nuestro cuestionario, podemos apreciar que la alternativa Si obtuvo el 49,5% mientras que, las alternativas como el No 18,4%, Tal vez 25,2% y Desconozco 6,8%. Por lo cual, podemos determinar que la mayor parte de nuestra muestra considera que la desaprobación de la suspensión perfecta **SI** puede afectar tanto al trabajador como al empleador.
7. Como resultado a la aplicación de nuestro cuestionario, podemos observar que la alternativa Si obtuvo el 68,9% mientras que, las alternativas como el No 8,7%, Tal vez 15,5% y Desconozco 6,8%. Por lo cual, podemos concluir que la mayor parte de nuestra muestra considera que Sunafil **SI** debe de guardar un mismo criterio objetivo al momento evaluar situaciones relacionadas con la suspensión perfecta.
8. De los resultados obtenidos a la aplicación de nuestro cuestionario, podemos apreciar que la alternativa Muy importante obtuvo el 62,1% mientras que, las alternativas como

Importante 35,0% e irrelevante 2,9%. Por lo tanto, podemos determinar que la mayor parte de nuestra muestra considera que es **MUY IMPORTANTE** que Sunafil guarde un mismo criterio en relación a la suspensión perfecta de labores.

9. Como resultado a la aplicación de nuestro cuestionario, podemos observar que la alternativa Muy importante obtuvo el 59,2% mientras que, las alternativas como Importante 38,8% e Irrelevante 1,9%. Por lo cual, podemos concluir que la mayoría de nuestra muestra considera que el principio de uniformidad es **MUY IMPORTANTE** dentro del derecho.

10. De los resultados obtenidos a la aplicación de nuestro cuestionario, podemos apreciar que la alternativa Muy importante obtuvo un 54,4% mientras que, las alternativas Importante 42,7% e Irrelevante 2,9%. Por lo cual, podemos determinar que gran parte de nuestra muestra considera que es **MUY IMPORTANTE** mantener un criterio uniforme al momento de resolver hechos o situaciones similares.

11. Como resultado a la aplicación de nuestro cuestionario, podemos observar que la alternativa Si obtuvo el 51,5% mientras que, las alternativas No 15,5%, Tal vez 27,2% y Desconozco 5,8%. Por tanto, podemos concluir que la mayoría de nuestra muestra considera que la falta de un criterio uniforme de parte de Sunafil en cuanto a la suspensión perfecta de labores **SI** puede afectar a la empresa.

12. De los resultados obtenidos a la aplicación de nuestro cuestionario, podemos apreciar que la alternativa Si obtuvo el 69,9% mientras que, las alternativas No 9,7%, Tal vez 13,6% y

Desconozco 6,8%. Por lo cual, podemos determinar que la mayoría de nuestra muestra considera que la falta de un criterio uniforme de parte de Sunafil en cuanto a la suspensión perfecta de labores **SI** puede afectar a al trabajador.

13. Como resultado a la aplicación de nuestro cuestionario, podemos observar que la alternativa Si obtuvo un 66,0% mientras que, alternativas como el No 13,6%, Tal vez 14,6% y Desconozco 6,8%. Por tanto, podemos concluir que la mayoría de nuestra muestra considera que el principio de igualdad **SI** puede verse afectado al emitirse criterios distintos en hechos o situaciones similares.

14. De los resultados obtenidos a la aplicación de nuestro cuestionario, podemos apreciar que la alternativa Si obtuvo el 51,5% mientras que, las alternativas No 24,3%, Tal vez 15,5% y Desconozco 8,7%. Por lo cual, podemos concluir que la mayoría de nuestra muestra considera que **SI** existe relación entre el principio de uniformidad e igualdad.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS

6.1.1 Validez y confiabilidad

Estas son cualidades principales que tienen que considerar en todas las herramientas a usarse así sea de carácter científico u otros con el objeto de recolectar datos suficientes.

a) Validez del instrumento

Para esta investigación se deberá de seleccionar los ítems e indicadores de tal forma estos den una respuesta a las peculiaridades específicas del motivo de estudio. Es por ello que, para medir la validez esta fue revisada y evaluada por expertos en la materia, y fueron ellos mismos los consultados para poder obtener la idoneidad de los instrumentos antes de su aplicación.

b) Confiabilidad del instrumento

Esto va referido, al nivel de precisión y consistencia que nos otorgue los resultados conseguidos al instante en que se hizo la aplicación del instrumento. Esto por ello que, en esta investigación para poder obtener el nivel de precisión y consistencia hemos hecho uso del SPSS V26, con la prueba estadística del Alfa de Cronbach, es por ello que se tuvo una muestra de 103 trabajadores de EMTRAFESAC de la filial Trujillo, donde nos dio como resultado el 88.4% de fiabilidad.

Tabla N°16

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	14

Tabla N°17

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Suspensión Perfecta	22,04	17,088	,689	,870
Aplicación	21,63	16,893	,586	,875
Normativa	21,65	16,023	,697	,868
Empleador	21,72	16,264	,689	,868
falta de Uniformidad de Criterios	21,79	18,076	,507	,879
Importancia	21,40	17,795	,475	,880
Principio de Uniformidad	21,85	16,396	,607	,874
Principio de Igualdad	21,99	16,851	,612	,873

6.1.2 Procedimientos

Se tuvo en consideración los siguientes pasos:

Delimitación del título del análisis: esto con base a un problema hallado en la verdad, por medio de la obra de la realidad problemática a partir de un entorno universal hacia lo local; del mismo modo, por medio de la formulación del problema de averiguación, al igual que la redacción de objetivos e hipótesis.

Elección y clasificación del contenido teórico: esto se sustenta mediante el estudio a través de diversos autores, de los

cuales se destacaron los enfoques conceptuales, teorías y trabajos previos de ambas variables.

Diseño y elección de la metodología: mediante esta se dio la elección del tipo y diseño de investigación, elección de la población y cálculo de la muestra, métodos de análisis de los datos, operacionalización de las variables, elección de técnicas e instrumentos para el recojo de la información.

6.1.3 Métodos de análisis de datos

a) Estadística descriptiva

Se utilizó el programa de Excell para la base de datos y en el programa SPSS 26 se construyeron de tablas de distribución de frecuencias de las variables y dimensiones.

b) Estadística inferencial

Con el fin de contrastar las hipótesis de investigación se empleó la Prueba de Kolmogorov-Smirnova con el nivel de significancia al 5% para analizar la normalidad en la distribución de la muestra.

Tabla N°18: PRUEBA DE NORMALIDAD DE LA RELACIÓN ENTRE LA SUSPENSIÓN PERFECTA Y FALTA DE UNIFORMIDAD DE CRITERIOS AFECTA AL MOMENTO DE GENERAR LOS INFORMES POR PARTE DE SUNAFIL.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Suspensión Perfecta	,344	103	,000
Aplicación	,301	103	,000
Normativa	,311	103	,000
Empleador	,364	103	,000
Falta de Uniformidad de Criterios	,318	103	,000
Importancia	,410	103	,000
Principio de Uniformidad	,295	103	,000

Principio de Igualdad	,392	103	,000
-----------------------	------	-----	------

Comentario: En la Tabla se muestra que, los niveles de significancia menores al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que los datos se distribuyen de manera NO normal; por lo cual fue necesario utilizar la prueba no paramétrica correlación de Rho de Spearman, para determinar la relación entre las variables.

6.1.4 Aspectos éticos

- Relevancia; posibilito la evaluación de la consecución de las metas planteadas en el análisis dando cuenta que se hizo un mejor entendimiento del hecho o se produjo cierta consecuencia positiva en el entorno visto.
- Valor de la verdad o credibilidad; los resultados de este estudio guardan una estrecha relación con lo observado en la realidad.
- Validez científica; la investigación fue ejecutada usando un método apropiado que garantice que los resultados contestan a las preguntas de investigación.
- Respeto a los derechos de los participantes; estos fueron informados cual es el fin de la presente investigación.
- Valor social o científico; el análisis tiene trascendencia social, pues expone una participación que conduce a mejoras en las condiciones de vida o del bien de los trabajadores.

6.1.5 Resultados

6.1.2.1 OBJETIVO GENERAL: Determinar la forma en que la relación entre la Suspensión Perfecta y falta de Uniformidad de Criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

Tabla N°19 RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LA SUSPENSIÓN PERFECTA Y FALTA DE UNIFORMIDAD DE CRITERIOS Y LA

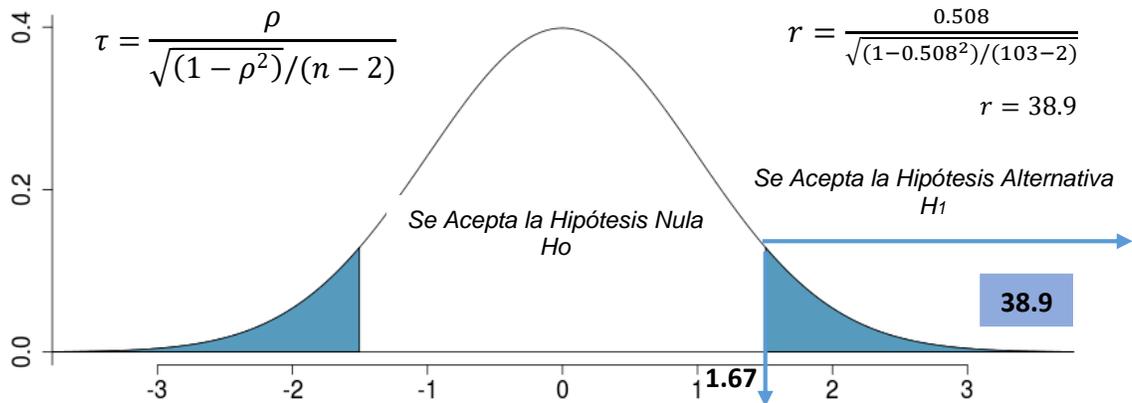
AFECTACIÓN AL MOMENTO DE GENERAR LOS INFORMES POR PARTE DE SUNAFIL.

			SUSPENSIÓN PERFECTA	Falta De Uniformidad De Criterios
Rho de Spearman	SUSPENSIÓN PERFECTA	Coeficiente de correlación		,508*
		Sig. (bilateral)		,001
		N		103
	Falta De Uniformidad De Criterios	Coeficiente de correlación	,508*	
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	103	
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				

Comentario: En la Tabla 19 se observa una correlación de 0.508 (existiendo una relación positiva moderada) con nivel de significancia p = 0.001 la cual refiere que, la suspensión perfecta se relaciona significativamente con la falta de uniformidad de criterio de los trabajadores de SUNAFIL.

Prueba de hipótesis (HG1): Existe relación significativa entre la suspensión perfecta y falta de uniformidad de criterios y esto afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

Grafico N°15



RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LA SUSPENSIÓN PERFECTA Y FALTA DE UNIFORMIDAD DE CRITERIOS AFECTA AL MOMENTO DE GENERAR LOS INFORMES POR PARTE DE SUNAFIL.

6.1.2.2 OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar la forma en que la relación entre la aplicación normativa y falta de Uniformidad de Criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

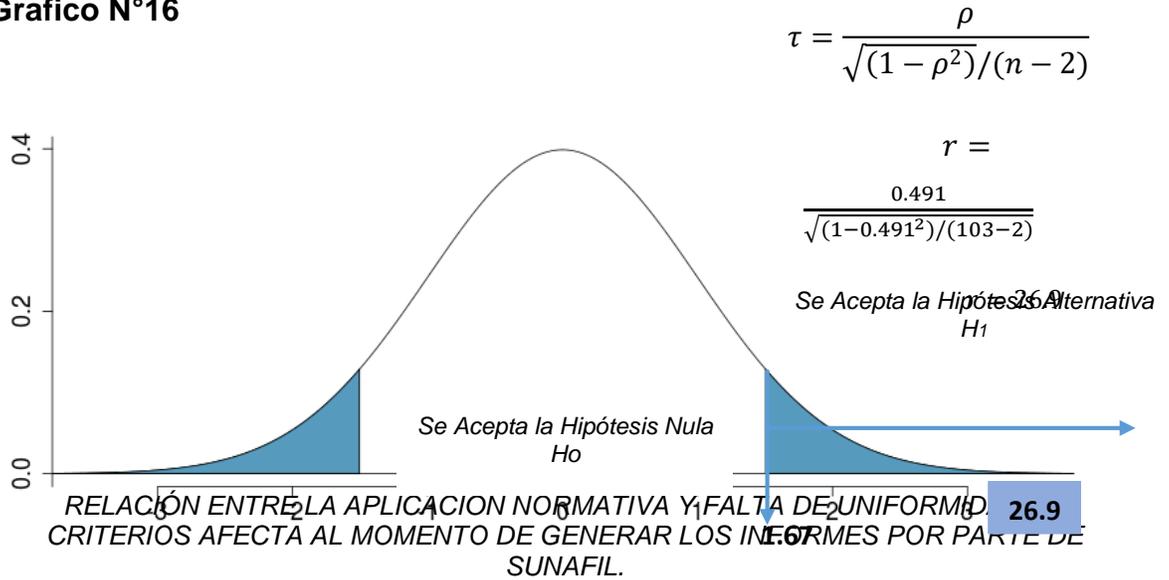
Tabla N° 20: RELACIÓN ENTRE LA APLICACIÓN NORMATIVA Y FALTA DE UNIFORMIDAD DE CRITERIOS AFECTA AL MOMENTO DE GENERAR LOS INFORMES POR PARTE DE SUNAFIL.

			APLICACIÓN NORMATIVA	Falta De Uniformidad De Criterios
Rho de Spearman	APLICACIÓN NORMATIVA	Coeficiente de correlación		,491**
		Sig. (bilateral)		,000
		N		103
	Falta De Uniformidad De Criterios	Coeficiente de correlación	,491**	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	103	
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Comentario: En la Tabla 20 se observa una correlación de 0.491 (existiendo una relación positiva Moderado) con nivel de significancia $p = 0.000$ la cual refiere que, la aplicación normativa se relaciona altamente significativa con la falta de uniformidad de criterios al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

Prueba de hipótesis (HE1): Existe relación significativa la aplicación normativa y falta de uniformidad de criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

Grafico N°16



6.1.2.3 OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar la forma en que la relación entre el empleador y falta de Uniformidad de Criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

Tabla N° 21: RELACIÓN ENTRE EL EMPLEADOR Y FALTA DE UNIFORMIDAD DE CRITERIOS AFECTA AL MOMENTO DE GENERAR LOS INFORMES POR PARTE DE SUNAFIL.

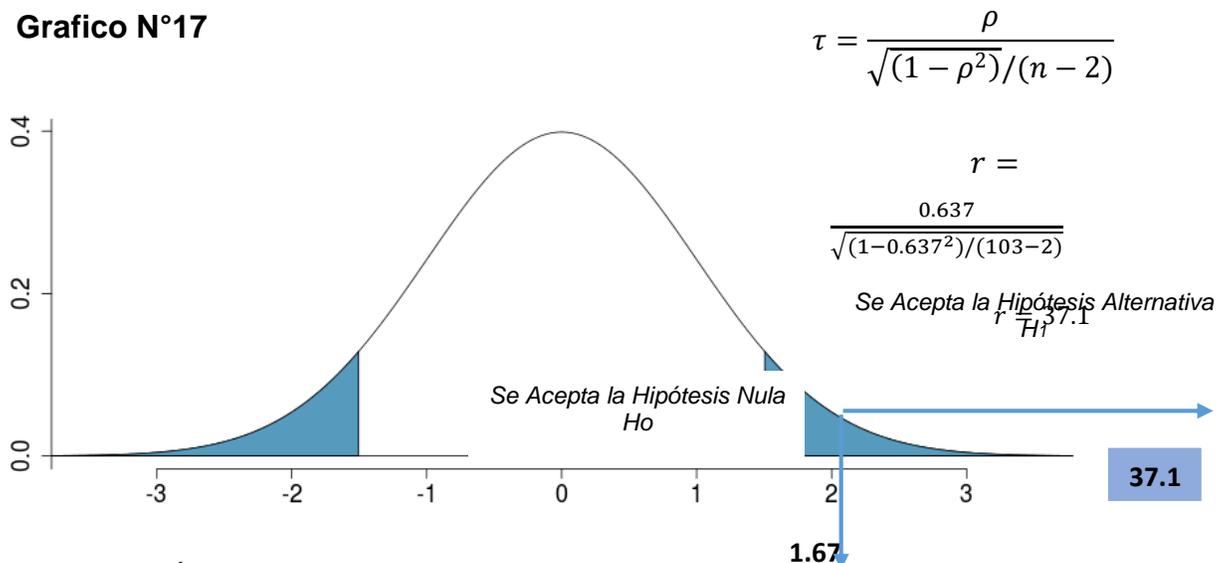
		Empleador	Falta De Uniformidad De Criterios
Rho de Spearman	Empleador	Coeficiente de correlación	,637**
		Sig. (bilateral)	,000
	N		103
	Falta De Uniformidad De Criterios	Coeficiente de correlación	,637**
Sig. (bilateral)		,000	

		N	103	
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Comentario: En la Tabla 21 se observa una correlación de 0.637 (existiendo una relación positiva Moderado) con nivel de significancia p = 0.000 la cual refiere que, el empleador se relaciona altamente significativa con la falta de uniformidad de criterios al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

Prueba de hipótesis (HE2): Existe relación significativa entre el empleador y falta de uniformidad de criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

Grafico N°17



RELACIÓN ENTRE EL EMPLEADOR Y FALTA DE UNIFORMIDAD DE CRITERIOS AFECTA AL MOMENTO DE GENERAR LOS INFORMES POR PARTE DE SUNAFIL.

6.1.2.4 OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar la forma en que la relación entre el Trabajador y falta de Uniformidad de Criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

Tabla N°22: RELACIÓN ENTRE EL TRABAJADOR Y FALTA DE UNIFORMIDAD DE CRITERIOS AFECTA AL MOMENTO DE GENERAR LOS INFORMES POR PARTE DE SUNAFIL.

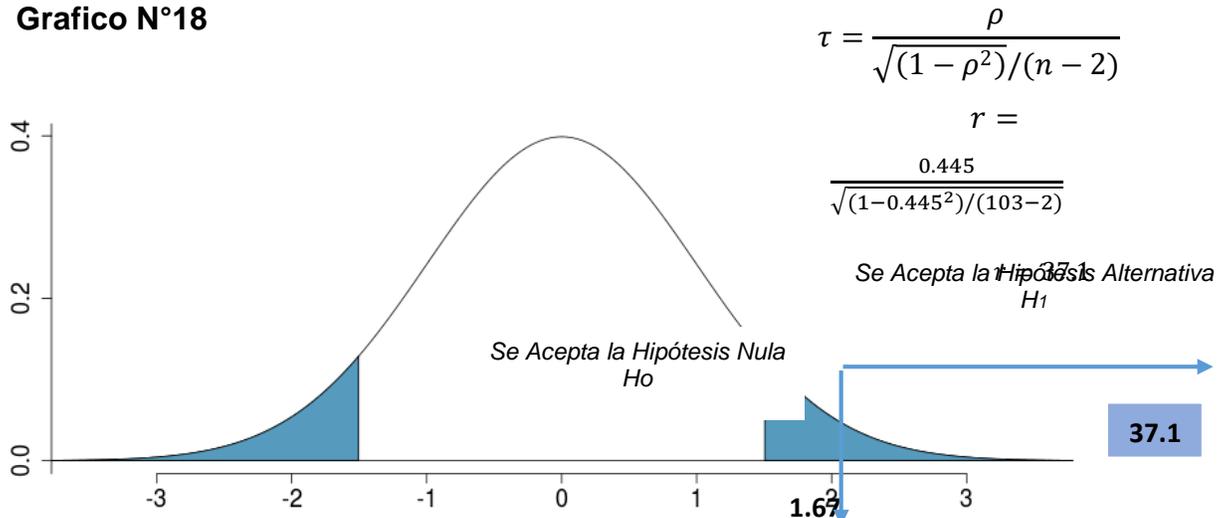
			TRABAJADOR	Falta De Uniformidad De Criterios
Rho de Spearman	TRABAJADO R	Coeficiente de correlación		,445**
		Sig. (bilateral)		,000
		N		103
	Falta De Uniformidad De Criterios	Coeficiente de correlación	,445**	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	103	

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

Comentario: En la Tabla 22 se observa una correlación de 0.445 (existiendo una relación positiva Moderado) con nivel de significancia p = 0.000 la cual refiere que, el trabajador se relaciona altamente significativa con la falta de uniformidad de criterios al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

Prueba de hipótesis (HE3): Existe relación significativa entre el trabajador y falta de uniformidad de criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

Grafico N°18



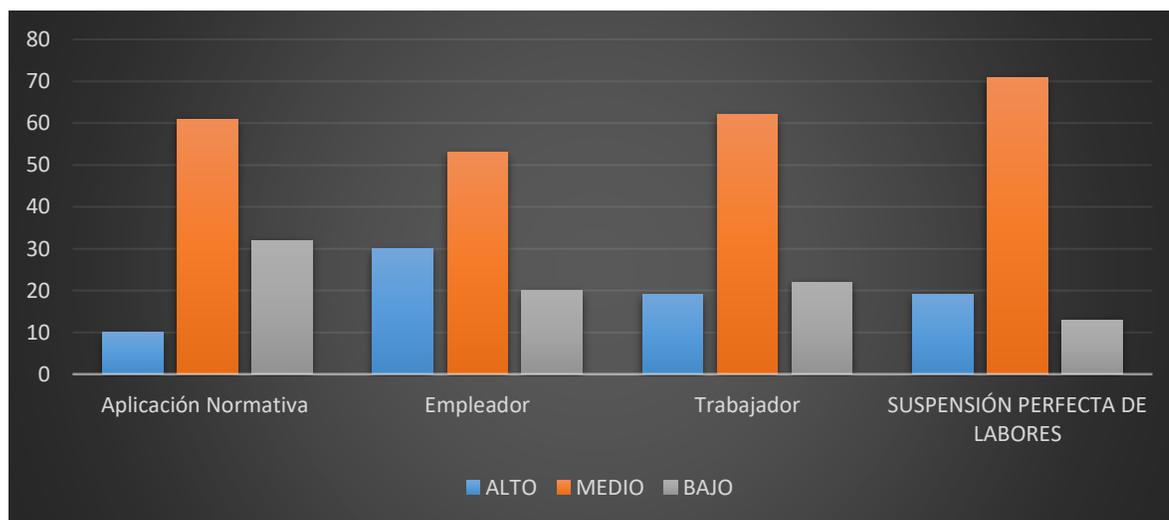
*RELACIÓN ENTRE EL TRABAJADOR Y FALTA DE UNIFORMIDAD DE
CRITERIOS AFECTA AL MOMENTO DE GENERAR LOS INFORMES
POR PARTE DE SUNAFIL.*

Tabla N°23: LA SUSPENSIÓN PERFECTA AL MOMENTO DE GENERAR LOS INFORMES POR PARTE DE SUNAFIL.

	ALTO		MEDIO		BAJO	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Aplicación Normativa	10	1,5%	61	66,2%	32	32,4%
Empleador	30	29,4%	53	55,9%	20	14,7%
Trabajador	19	13,2%	62	76,5%	22	10,3%
SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	19	13,2%	71	82,4%	13	4,4%

Comentario: En la tabla N° 23 de la variable suspensión perfecta de labores, indican que tienen un nivel medio con un 82.4%, mientras que la dimensión aplicación normativa con 66.2%, con el empleador con un 55.9%, con la dimensión trabajador con 76.5%, al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

Grafico N°19



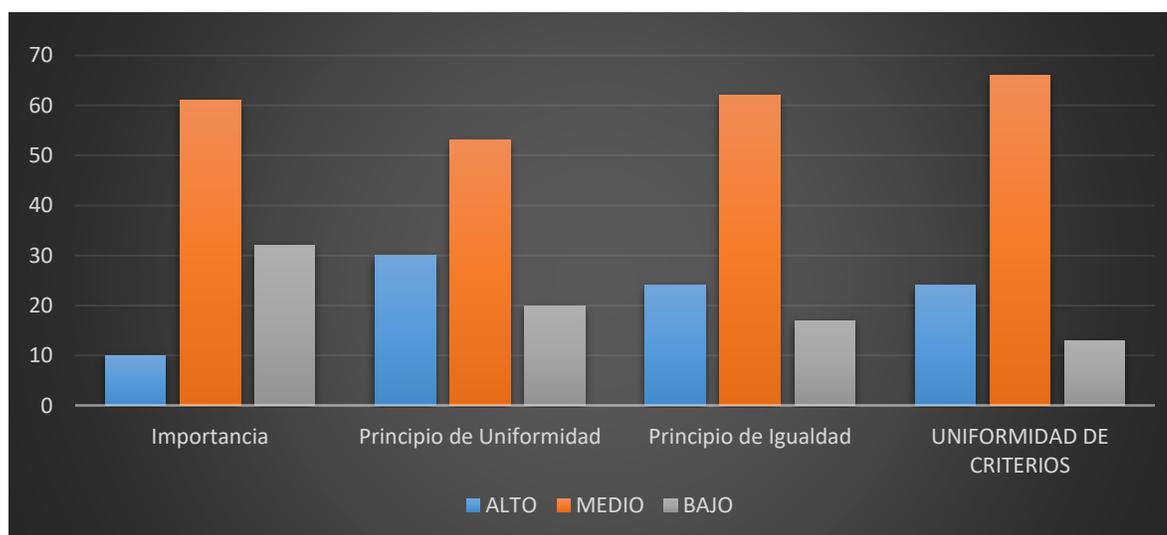
*LA SUSPENSIÓN PERFECTA AL MOMENTO DE GENERAR LOS
INFORMES POR PARTE DE SUNAFIL*

Tabla N° 24: LA FALTA DE UNIFORMIDAD DE CRITERIOS AFECTA AL MOMENTO DE GENERAR LOS INFORMES POR PARTE DE SUNAFIL.

	ALTO		MEDIO		BAJO	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Importancia	10	1,5%	61	66,2%	32	32,4%
Principio de Uniformidad	30	29,4%	53	55,9%	20	14,7%
Principio de Igualdad	24	13,2%	62	76,5%	17	10,3%
UNIFORMIDAD DE CRITERIOS	24	13,2%	66	82,4%	13	4,4%

Comentario: En la tabla N° 24 de la variable uniformidad de criterios, indican que tienen un nivel medio con un 82.4%, mientras que la dimensión importancia con 66.2%, con el principio de uniformidad con un 55.9%, con la dimensión principio de igualdad con 76.5%, al momento de generar los informes por parte de Sunafil.

Grafico N°20



*LA FALTA DE UNIFORMIDAD DE CRITERIOS AFECTA AL MOMENTO DE
GENERAR LOS INFORMES POR PARTE DE SUNAFIL.*

6.2 COMPARACIÓN DE RESULTADOS CON MARCO TEÓRICO

6.2.1 Teniendo como resultado a nuestra **hipótesis general** que, si existe una relación significativa entre la suspensión perfecta y falta de uniformidad de criterios y que ello afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil, se logra entender que, si Sunafil aplica un criterio distinto en cuanto a la Suspensión Perfecta, se podría generar una serie de contingencias jurídicas como vulneración de derechos primordiales como el derecho a la igualdad tanto a los trabajadores como empleadores.

Lo cual a la vez es concordante con lo que sostiene Sarzo, V (S/F), al señalar que:

El principio de igualdad, es la acción de comparar dos hechos similares y darles el mismo trato sin distinción: igual trato a situaciones iguales y desigual trato a situaciones desiguales. De esta forma tanto el Estado como los particulares, están forzados a velar que esta igualdad de trato sea cumplido e equivalente para todos (p.1)

6.2.2 Habiendo obtenido como respuesta a nuestra **primera hipótesis específica**, la cual señala que si existe relación significativa entre la aplicación normativa y la falta de uniformidad de criterios y que ello afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil; nos da a entender que, la suspensión perfecta es aceptable mientras se cumplan con la aplicación que a norma establece. Mientras que por otra parte Sunafil al generar criterios distintos atente contra esta normativa ya establecida generando contradicción y vulneración de derechos.

Así lo sostiene Verano, L. (2020) al mencionar que:

Para que la aplicación de la Suspensión perfecta sea aceptable tanto para el trabajador como para el estado, esta debe de cumplir los requisitos mismos que la norma establezca, de esta forma se garantiza la protección laboral y no se cometan atropellos a derechos inherentes ni se desautorice lo establecido como regla por el estado (p.7)

6.2.3 En cuento a nuestra **segunda hipótesis específica**, hemos logrado como resultado que si existe relación significativa entre el empleador y falta de uniformidad de criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil, lo cual nos da a entender que la aplicación de un criterio distinto a un hecho o situación de igual semejanza, en caso concreto sobre la suspensión perfecta, puede acarrear serios inconvenientes y contingencias al empleador con el trabajador, pudiendo incluso llegara a una discriminación laboral.

Así lo sostiene Montoya, L. (2019), al señalar que:

La discriminación laboral por parte del empleador va dirigida a las acciones que este pueda tomar en relación al favorecimiento que este le brinde a un trabajador sobre otro, ante un hecho o situación de igual semejanza por el cual correspondería dar el mismo trato o beneficio (p. 12)

6.2.4 En relación a nuestra **tercera hipótesis específica**, tenemos como respuesta que si existe relación significativa entre el trabajador y falta de uniformidad de criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil, lo cual nos hace entender que la aplicación de un criterio distinto en relación a la suspensión perfecta, afecta al trabajador de manera directa.

Así lo indica Cevallos, K. (2021), al indicar que:

El principio de igualdad laboral nace de la igualdad jurídica, la cual en términos generales es igual a la equivalencia de derechos y deberes sociales; asimismo, la igualdad laboral o la igualdad de trato, refieren a la similitud en el trato y condiciones del trabajo como el principal rector de la comunidad laboral (p.5).

CONCLUSIONES

- I. Como primera conclusión, podemos determinar que la suspensión perfecta si se relaciona con Sunafil al momento en que este aplica criterios distintos. Esto se da ya que, al momento en la que la suspensión perfecta es aplicada, se hace de acuerdo a ley y su aprobación o desaprobación es obligatoria para cumplimiento de todos; sin embargo, Sunafil al momento de generar informes con criterios distintos, otorga beneficios para algunos y perjudica a otros, demostrando una clara violación al derecho de igualdad.

- II. Como segunda conclusión tenemos que, la aplicación normativa y la falta de uniformidad de criterios por parte de la Sunafil, afectan al trabajador como empleador ya que, al momento al momento en el que el empleador aplica la suspensión perfecta de acuerdo a ley lo hace para todos sus trabajadores en general, sin distinción alguna; empero, cuando Sunafil al momento de emitir informes con criterios distinto y el cual el empleador debe de cumplir con ejecutarlos, genera contradicción y desigualdad entre sus propios trabajadores dando pie a que estos puedan accionar legalmente contra el empleador, originando una disputa y un ambiente laboral inadecuado.

- III. Como tercera conclusión podemos señalar que, la falta de uniformidad de criterios en los informes emitidos por Sunafil, afectan al empleador de manera directa haya que, este tiene el deber de cumplir con ejecutar lo señalado en dichos informes; sin embargo, estos al contener criterios

desiguales ante hechos similares pone en al ejecutarlos pone riesgo la igualdad de derechos y condiciones de sus propios trabajadores y tal como ya se ha señalado anteriormente esto puede acarrear violación de derechos constitucionales y problemas legales para el empleador.

- IV. Finalmente, como cuarta y última conclusión tenemos que, La falta de uniformidad de criterios en los informes emitidos por Sunafil, afectan al trabajador en la medida que genera una desigualdad de derechos no solo laborales si no también constitucionales. Adicional a esto, también tenemos una clara discriminación ante la ley ya que, les quita las oportunidades a unos y se les brinda a otros, hecho que origina una serie de trastornos tanto al sistema laboral como a la empresa donde estos trabajadores desarrollan sus actividades.

RECOMENDACIONES

- I. Que los criterios aplicados por Sunafil al momento de emitir sus informes con relación a la suspensión perfecta, deben de guardar uniformidad tanto en su forma como en su fondo, para que de esta manera se evite generar o violentar derechos fundamentales. Es por ello que, se aconseja que se incluya al Principio de Uniformidad de Criterios dentro de la Ley General de Inspección del Trabajo N°28806, Artículo 2 la cual señala los “Principios ordenadores que rigen el sistema de inspección del trabajo”, de esta forma se podría evitar que los inspectores tomen decisiones distintas en hechos iguales y más aún si los trabajadores que pretenden proteger pertenecen a una misma empresa inspeccionada.

- II. Para que la normativa de la suspensión perfecta o cualquier otra que en realidad busque equilibrar los poderes entre trabajador y empleador, no se vean afectadas por el criterio desuniformes que usa Sunafil en sus informes, se recomienda que se incluya dentro del Artículo 6 de la Ley General de Inspección del Trabajo N°28806, la cual hace referencia a la Atribución de Competencias de los Inspectores y que, estos antes de iniciar una inspección a una empresa que contenga varias sucursales o filiales en distintos puntos del País, sea de obligatorio cumplimiento revisar si en una de estas filiales ya fue inspeccionada por los mismos hechos y cuál fue la resolución final, para no caer en contradicciones y de esta forme evitar criterios desuniformes.

- III. Con la finalidad, de que los informes que emite Sunafil los cuales contienen un criterio desigual ante hechos similares y que estos no resulten perjudiciales para el empleador; Se aconseja que se incluya al Principio de Informalismo dentro de la Ley General de Inspección del Trabajo N°28806, en su Artículo 2 la cual señala los “Principios ordenadores que rigen el sistema de inspección del trabajo”. Ya que, este principio de informalismo, no permite que el inspeccionado pierda un derecho por no dar cumplimiento de un deber formal, por lo cual se obligaría a la administración, en este caso Sunafil, adoptar la solución más favorable para el inspeccionado.
- IV. Y finalmente, para aquellos informes que emite Sunafil los cuales contienen un criterio desigual ante hechos similares y para que estos no resulten perjudiciales para el trabajador, se recomienda que cuando exista alguna acción negativa de parte del empleador y el trabajador ponga en conocimiento de esto a Sunafil; primero Sunafil evalúe si dicha acción negativa perjudica solo a un trabajador o a varios. Y de ser que afecte a más de uno, Sunafil designe a dos inspectores con el fin de asegurar una correcta fiscalización ya que, un trabajo en equipo garantiza una menor posibilidad de que existan vulneración de derechos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alfaro, R. (2019). *Elementos jurídicos que determinan la uniformidad de los criterios jurisdiccionales de los jueces de familia del distrito judicial de Cajamarca, en los fallos de las sentencias de divorcio por separación de hecho, 2007 – 2010*. Cajamarca – Perú: Universidad Nacional de Cajamarca.
2. Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., Arellano, C. (2020). *La Investigación Científica, una aproximación para los estudios de pos grado*. Comité Editorial: Departamento de investigación y pos grados - Universidad Internacional del Ecuador.
3. Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación, Serie integral por competencias*. tercera edición ebook 2017. Grupo Editorial Patria.
4. Cerda, C. (2011). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador*. Zambon editore: Hamburgo - Alemania.
5. Cerón, A., Cerón, H., Rodríguez, R. (2020). *Importancia de la investigación - Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*. Publicación semestral, Vol. 9, No. 17: México (2020).
6. Cevallos, K. (2021). *El principio de igualdad con criterios de paridad de género, en la sentencia de acción de protección N° 01204-2019-04170*. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
7. Constitución Política del Perú (1993). *Edición del Congreso de la Republica. Actualizado Noviembre 2021*.
8. De Facio, F. (2021). *Principios y proporcionalidad revisitados*. Primera edición: enero de 2021. México: Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.
9. Decreto Supremo N° 003-97-TR. *Ley de Formación y Promoción laboral. Decreto Supremo N° 002-97-TR reglamento del TUO del decreto legislativo N° 728*. Perú.
10. Directiva Nacional N° 006-94-DNRT (1994). *Aprobada por Resolución Ministerial N° 087-94-TR*. Perú.
11. Fernández, V. (2020). *Tipos de justificación de la investigación científica* - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
12. Gálvez, J., Dolorier, J., Palma, T. (2020). *Informe laboral actualizado al 23-4-2020, suspensión perfecta y otras disposiciones en materia laboral durante el estado de emergencia - DU N° 038-2020 – DS N° 011-2020-TR - D Leg N° 1469*. Gálvez & Dolorier Abogados. Perú 2020.

13. Gomero, M. (2020). *La suspensión perfecta de labores: En el marco de las normas de emergencia sanitaria y de emergencia nacional para enfrentar al COVID19*. Legal Senior. Editorial: Moore Perú.
14. Gordillo, A. (2013). *Tratado de Derecho Administrativo y obras selectas - Primera edición, Teoría general del derecho administrativo*. Buenos Aires – Argentina.
15. Guzmán, C. (S/F). *Los principios generales del derecho administrativo*. Ius la revista, N° 38 Perú.
16. Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación (5ta edición)*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana. Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
17. Herrera, A. (2020). *La suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito. análisis de la institución en los tiempos del covid-19*. Colombia: Universidad EAFIT escuela de derecho Medellín.
18. Lora, G. (2016) *La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico*. Revista IUS ET VERITAS, N° 52, Julio 2016 / ISSN 1995-2929.
19. Montalvo, J. (2007). *Igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano - El principio de igualdad con criterios de paridad de género, en la sentencia de acción de protección N° 01204-2019-04170*. Universidad Veracruzana Xalapa – México.
20. Morales, O., Sunción M. (2019). *La ausencia de uniformidad de criterio en las sentencias judiciales y la regulación del daño al proyecto de vida*. Callao – Perú: Universidad Cesar Vallejo – Facultad de Derecho.
21. Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación, Ciencias Sociales*. Primera reimpresión: marzo de 2016. Editorial Progreso S.A de C.V – México.
22. Paredes, P. (2019). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador*. Trujillo - Perú: Universidad Privada Antenor Orrego – Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.
23. Pasco, M. (S/F). *Suspensión del contrato de trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas - Universidad Nacional Autónoma de México.
24. Patricia, P. (2019). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador*. Trujillo – Perú: Universidad Privada Antenor Orrego – Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

25. Ramos, C. (2020). *Los alcances de la investigación, The scope of an investigation*. Centro de investigación en Mecatrónica y Sistemas Interactivos MIST de la Universidad Tecnológica Indoamérica. CienciAmérica (2020) Vol. 9.
26. Robles, A. (2020). *Viabilidad de la suspensión perfecta de labores en el marco del decreto de urgencia n° 038-2020 que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19 y otras medidas*. Lima – Perú: Universidad San Ignacio de Loyola – Facultad de Derecho.
27. Rodríguez-Arana, J. (2018). *Derecho Administrativo Español, Tomo I. Introducción al Derecho Administrativo Constitucional*. España. Editorial: Gesbiblo, S. L.
28. Sánchez, H., Reyes, C., Mejía, K. (2018) *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Primera Edición, Junio 2018*. Lima – Perú: Universidad Ricardo Palma.
29. Sosa, M. (2016). *La ausencia de uniformidad de criterios de cuantificación de daños no patrimoniales en las sentencias fundadas de indemnización por daños y perjuicios en la provincia de Trujillo en el bieno 2013-214*. Trujillo - Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
30. Soto, E. (2019). *La falta de uniformidad de criterios judiciales sobre competencia en materia de desalojo y su repercusión sobre el procedimiento de desalojo generado por la cláusula de allanamiento futuro*. Piura – Perú: Universidad de Piura – Facultad de Derecho.
31. Taruffo, M. (2020). *Hacia la decisión justa*. Primera Edición. Editorial Zela. Perú 2020.
32. Toma, Víctor. (S/F). *Derecho a la igualdad. Academia de la magistratura, revista institucional N°08*. Editorial Perú.
33. Verano, L. (2016). *Aspectos favorables de la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos*. Lima – Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
34. Vizueta M. (2018). *La Falta de Fundamentación o Motivación de las Sentencias Judiciales en el Derecho Penal Ecuatoriano y su Importancia en el Debido Proceso*. Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
35. Zambrano, O. (2018). *Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios*. Bogotá DC: Universidad Santo Tomás, Facultad de Derecho - Programa de Derecho.

ANEXOS

1. MATRIZ DE CONSISTENCIA:

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>❖ General:</p> <p>¿En qué medida la Suspensión perfecta se relaciona con la falta de uniformidad de criterio de Sunafil frente a sus informes?</p> <p>❖ Específicos:</p> <p>1. ¿De qué manera la aplicación normativa de la suspensión perfecta y la falta de uniformidad de criterios afectan tanto al empleador como al trabajador al momento de generar los informes por Sunafil?</p> <p>2. ¿De qué manera la falta de Uniformidad de criterios de parte de Sunafil al momento de emitir sus informes y resoluciones produce afectación al empleador?</p> <p>3. ¿De qué manera la falta de Uniformidad de criterios de parte de Sunafil al momento de emitir sus informes y resoluciones produce afectación al Trabajador?</p>	<p>❖ General:</p> <p>Determinar la forma en que la relación entre la Suspensión Perfecta y falta de Uniformidad de Criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.</p> <p>❖ Específicos:</p> <p>1. Determinar la forma en que la relación entre la aplicación normativa y falta de Uniformidad de Criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.</p> <p>2. Determinar la forma en que la relación entre el empleador y falta de Uniformidad de Criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.</p> <p>3. Determinar la forma en que la relación entre el Trabajador y falta de Uniformidad de Criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.</p>	<p>❖ General:</p> <p>Si existe relación significativa entre la suspensión perfecta y falta de uniformidad de criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.</p> <p>❖ Específicos:</p> <p>1. Si existe relación significativa la aplicación normativa y falta de uniformidad de criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.</p> <p>2. Si existe relación significativa entre el empleador y falta de uniformidad de criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.</p> <p>3. Si existe relación significativa entre el trabajador y falta de uniformidad de criterios afecta al momento de generar los informes por parte de Sunafil.</p>	<p>❖ Independiente:</p> <p>Suspensión Perfecta. <u>Dimensiones e indicadores:</u></p> <p>1. Aplicación Normativa</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Requisitos de acogimiento. ➤ Fuerza mayor o Caso Fortuito. ➤ Obligatorio. <p>2. Empleador.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Beneficio. ➤ Perjuicio. ➤ Necesidad <p>3. Trabajador.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Beneficio. ➤ Perjuicio. ➤ Justo. <p>❖ Dependiente:</p> <p>Uniformidad de Criterios. <u>Dimensiones e indicadores:</u></p> <p>1. Importancia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ En su aplicación. ➤ En su fundamentación. ➤ En su valorización. <p>2. Principio de Uniformidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Necesidad. ➤ Utilidad. ➤ Beneficio. <p>3. Principio de Igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Necesidad. ➤ Utilidad. ➤ Beneficio. 	<p>❖ Tipo y Nivel de Investigación:</p> <p>Aplicada – Correlacional</p> <p>❖ Diseño de Investigación:</p> <p>No Experimental – Descriptivo</p> <p>❖ Población, Muestra y Muestreo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población: 140 • Muestra: 103 • Muestreo: Aleatorio Simple

--	--	--	--	--

2. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN

El presente cuestionario tiene como finalidad la recaudación de datos que serán utilizados en nuestra investigación titulada "Suspensión perfecta y la falta de uniformidad de criterios de Sunafil frente a sus informes - Emtrafesac mayo 2020, junio 2021"; la cual será aplicada a nuestra población conformada, por abogados y trabajadores de la Empresa de Transportes Ave Fénix Sac. Asimismo, la información brindada por su persona será de carácter confidencial y será utilizada únicamente para fines de la investigación.

¿A que parte de la población perteneces? *

- Abogado
- Trabajador

Preguntas

Marque la opción que usted considere correcta

¿CONSIDERA QUE, LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA EN TIEMPOS DE COVID-19 FUE NECESARIA? *

- Si
- No
- Tal vez
- Desconozco

¿CONSIDERA QUE, LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA EN TIEMPOS DE COVID-19 CUMPLIÓ CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS POR LEY? *

- Si
- No
- Tal vez
- Desconozco

¿CREE UD. QUE, EL EMPLEADOR SE VIO BENEFICIADO CON LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA EN TIEMPOS DE COVID-19? *

- Si
- No
- Tal vez
- Desconozco

¿CREE UD. QUE, EXISTIÓ ALGÚN BENEFICIO PARA EL TRABAJADOR A LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES? *

- Sí
- No
- Tal vez
- Desconozco

¿CREE UD. QUE, LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA EN TIEMPOS DE COVID-19 FUE NEGATIVA PARA EL TRABAJADOR? *

- Sí
- No
- Tal vez
- Desconozco

¿CONSIDERA QUE, LA DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES PUEDE AFECTAR TANTO AL TRABAJADOR COMO EMPLEADOR? *

- Sí
- No
- Tal vez
- Desconozco

¿CREE UD. QUE, LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES DEBE SER EVALUADA POR SUNAFIL GUARDANDO UN MISMO CRITERIO OBJETIVO EN BENEFICIO DE PROTEGER LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y EMPLEADOR? *

- Sí
- No
- Tal vez
- Desconozco

¿CONSIDERA UD. IMPORTANTE QUE, SUNAFIL GUARDE UN CRITERIO ÚNICO Y OBJETIVO EN RELACIÓN A LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES? *

- Muy importante
- Importante
- Irrelevante

¿CONSIDERA QUE, EL PRINCIPIO DE UNIFORMIDAD ES REALMENTE ÚTIL Y NECESARIO DENTRO DEL DERECHO? *

- Muy importante
- Importante
- Irrelevante

¿CONSIDERA UD. QUE, ES IMPORTANTE MANTENER UN CRITERIO UNIFORME AL MOMENTO DE RESOLVER HECHOS O SITUACIONES SIMILARES? *

- Muy importante
- Importante
- Irrelevante

¿CONSIDERA QUE, LA FALTA DE UN CRITERIO UNIFORME DE PARTE DE SUNAFIL EN CUANTO A LA SUSPENSIÓN PERFECTA, PUEDE AFECTAR A LA EMPRESA? *

- Si
- No
- Tal vez
- Desconozco

¿CONSIDERA QUE, LA FALTA DE UN CRITERIO UNIFORME DE PARTE DE SUNAFIL EN CUANTO A LA SUSPENSIÓN PERFECTA, PUEDE AFECTAR A AL TRABAJADOR? *

- Si
- No
- Tal vez
- Desconozco

¿CREE UD. QUE, EL PRINCIPIO DE IGUALDAD PUEDE VERSE AFECTADO, AL EMITIRSE CRITERIOS DISTINTOS EN HECHOS O SITUACIONES SIMILARES? *

- Sí
- No
- Tal vez
- Desconozco

¿CONSIDERA UD. QUE, EXISTE RELACIÓN ENTRE EL PRINCIPIO DE UNIFORMIDAD Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD? *

- Sí
- No
- Tal vez
- Desconozco

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Por favor dar clic en enviar

Google Formularios

3. FICHA DE VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: SUSPENSIÓN PERFECTA Y LA FALTA DE UNIFORMIDAD DE CRITERIOS DE SUNAFIL FRENTE A SUS INFORMES – EMTRAFESAC - MAYO 2020, JUNIO 2021.

Nombre del Experto: Mg. PEDRO PABLO ANGULO DE PINA.

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado.	CUMPLE	NINGUNA
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables.	CUMPLE	NINGUNA
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado.	CUMPLE	NINGUNA
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario.	CUMPLE	NINGUNA
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad.	CUMPLE	NINGUNA
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación.	CUMPLE	NINGUNA
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado.	CUMPLE	NINGUNA
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	NINGUNA
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación.	CUMPLE	NINGUNA
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación.	CUMPLE	NINGUNA

III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA

Mg. PEDRO PABLO ANGULO DE PINA
DNI: 19098725

Pedro Pablo Angulo De Pina
ABOGADO
Reg. CALL 2936

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: SUSPENSIÓN PERFECTA Y LA FALTA DE UNIFORMIDAD DE CRITERIOS DE SUNAFIL FRENTE A SUS INFORMES – EMTRAFESAC - MAYO 2020, JUNIO 2021.

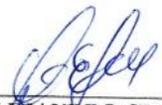
Nombre del Experto: Mg. SEGUNDO ALEJANDRO GIL CHAVEZ

V. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado.	CUMPLE	NINGUNA
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables.	CUMPLE	NINGUNA
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado.	CUMPLE	NINGUNA
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario.	CUMPLE	NINGUNA
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad.	CUMPLE	NINGUNA
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación.	CUMPLE	NINGUNA
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado.	CUMPLE	NINGUNA
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	NINGUNA
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación.	CUMPLE	NINGUNA
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación.	CUMPLE	NINGUNA

VI. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA


Mg. SEGUNDO ALEJANDRO GIL CHAVEZ
DNI:18188147


Mg. Alejandro Gil Chávez
ABOGADO
Reg. CAL. 1978

4. INFORME DE TURNITIN AL 28% DE SIMILITUD:

SUSPENSIÓN PERFECTA Y LA FALTA DE UNIFORMIDAD DE CRITERIO DE SUNAFIL FRENTE A SUS INFORMES – EMTRAFESA MAYO 2020, JUNIO 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

2

repositorio.upagu.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Católica San Pablo

Trabajo del estudiante

1%

5

pirhua.udep.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

actualidadlaboral.com

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo