



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO

TESIS

**“SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y
HOSTILIZACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE
UNA EMPRESA PRIVADA EN CARABAYLLO, 2020”.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO**

AUTORES:

Bach. HUILLCA CRUZ, ANABEL
Bach. ESPINOZA DAMIAN, FATIMA

LIMA– PERÚ

2022

ASESOR DE TESIS

Dr. YRENEO EUGENIO CRUZ TELADA

JURADO EXAMINADOR

Dr. JUAN HUMBERTO QUIROZ ROSAS
Presidente

Dra. FLOR DE MARIA SISNIEGAS LINARES
Secretario

Mg. LUZ JACKELYN PARDAVE DIONICIO
Vocal

DEDICATORIA

A mis padres y hermanos, quienes de manera silenciosa pero constante, me acompañaron en esta travesía.

Anabel Huillca Cruz

Dedico este trabajo a mis padres, por su amor, comprensión y por mostrarme, que el camino hacia la superación son los estudios. A mis hermanos, por su compañerismo y apoyo constante.

Fátima Espinoza Damián

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios, por bendecirnos con la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza, en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Muestro agradecimientos a nuestro tutor de tesis, quien su conocimiento y su guía fue una pieza clave para que pudiera desarrollar una línea de hechos que fueron imprescindibles para cada etapa de desarrollo del trabajo

A la Universidad, a sus docentes quienes volcaron todos sus conocimientos obtenidos durante su trayectoria.

¡Muchas gracias por todos!

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominada La suspensión perfecta de labores y hostilización laboral en trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020; tuvo como objetivo principal identificar la relación que existe entre las variables suspensión perfecta de labores y hostilización laboral en trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020.

La metodología de investigación de todo el proceso fue de tipo básica, de nivel descriptiva correlacional y de diseño no experimental. La población estuvo constituida por los trabajadores de las empresas privadas de Carabayllo y la muestra fue de forma no probalística, que se hizo por conveniencia y a criterio del investigador, el cual se representó por 36 trabajadores, en la que se utilizó el instrumento del cuestionario, obteniendo un nivel de fiabilidad con respecto al alfa de Crombach de 0,757 para nuestra variable suspensión perfecta de labores y de 0,746 para la variable de hostilización laboral.

Siendo los resultados más importantes a los que se llegó: existe correlación positiva, alta, directa y significativa entre la suspensión perfecta de labores regulado por Decreto de Urgencia N° 038- 2020 y la hostilización laboral ($\rho=0,768$; $p=0,000<0,05$), en los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020. Asimismo, existe correlación positiva, alta, directa y significativa entre naturaleza de las actividades laborales y la hostilización laboral ($\rho=0,779$; $p=0,000<0,05$), en los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020. Finalmente, existe correlación positiva, alta, directa y significativa entre afectación económica del empleador y la hostilización laboral ($\rho=0,803$; $p=0,000<0,05$), en los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020.

Palabras claves: suspensión perfecta de labores, hostilización laboral.

ABSTRACT

The present research work called the perfect suspension of work and labor harassment in workers of a private company Carabayllo, 2020; Its main objective is to identify the relationship that exists between the variables perfect suspension of work and labor harassment in workers of a private company Carabayllo, 2020.

The research methodology of the entire process was basic, correlational descriptive level and non-experimental design. The population was constituted by the Workers of the private companies of Carabayllo and the sample was in a non-probalist way, which was done for convenience and at the discretion of the researcher, which was represented by 36 Workers, in which the questionnaire instrument was used, obtaining a level of reliability with respect to the Crombach's Alpha of 0.757 for our perfect work suspension variable and 0.746 for the work harassment variable.

Being the most important results that were reached: There is a positive, high, direct and significant correlation between the perfect suspension of work regulated by emergency decree of No. 038-2020 and labor harassment ($\rho=0.768$; $p=0.000 < 0.05$), in the workers of a private company in Carabayllo, 2020. Likewise, there is a positive, high, direct and significant correlation between Nature of Work Activities and Workplace Harassment ($\rho=0.779$; $p=0.000 < 0.05$), in the workers of a private company in Carabayllo, 2020. Finally, there is a positive, high, direct and significant correlation between the Economic Affection of the Employer and Labor Harassment ($\rho=0.803$; $p=0.000 < 0.05$), in the workers of a private company in Carabayllo, 2020.

Keywords: perfect suspension of work, labor harassment.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Justificación del estudio	18
1.3.1. Justificación teórica	18
1.3.2. Justificación práctica	19
1.3.3. Justificación social.....	19
1.3.4. Justificación metodológica	19
1.4. Objetivos de la investigación	19
1.4.1. Objetivo general	20
1.4.2. Objetivos específicos	20
II. MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1. Antecedentes nacionales	21
2.1.2. Antecedentes internacionales	24
2.2. Bases teóricas de las variables.	27
2.2.1. Suspensión laboral de trabajo.....	27

2.2.2. Hostigamiento laboral.....	38
2.3. Definición de términos básicos.....	48
III. MÉTODOS Y MATERIALES.....	50
3.1. Hipótesis de la investigación.....	50
3.1.1. Hipótesis general.....	50
3.1.2. Hipótesis específicas.....	50
3.2. Variables de estudio.....	50
3.2.1. Definición conceptual.....	50
3.2.2. Definición operacionalización.....	51
3.3. Tipo y nivel de investigación.....	52
3.3.1. Tipo de investigación.....	52
3.3.2. Nivel de investigación.....	52
3.3.3. Método de investigación.....	52
3.4. Diseño de investigación.....	53
3.5. Población y muestra de estudio.....	53
3.5.1. Población.....	53
3.5.2. Muestra.....	54
3.5.3. Muestreo.....	54
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	54
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	55
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	56
3.7. Métodos de análisis de datos.....	58
3.8. Desarrollo de la propuesta de valor.....	59
3.9. Aspectos éticos.....	59
IV. RESULTADOS.....	61
4.1. Descripción de la muestra.....	61
4.2. Descripción de las variables.....	65
4.3. Comprobación de hipótesis.....	69
V. DISCUSIÓN.....	73
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	73
VI. CONCLUSIONES.....	75
VII. RECOMENDACIONES.....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77

ANEXOS	78
Anexo 1: matriz de consistencia.....	79
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	80
Anexo 3: Instrumento.....	81
Anexo 4: Validación de instrumento	85
Anexo 5: Matriz de datos	91
Anexo 6: Propuesta de valor	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Afectación económica del empleador.....	35
Tabla 2.	Operacionalización de la variable	51
Tabla 3.	Validez del Instrumento.....	57
Tabla 4.	Fiabilidad del instrumento de la suspensión perfecta de labores regulado por decreto de urgencia N° 038- 2020.....	58
Tabla 5.	Fiabilidad de hostilización laboral	58
Tabla 6.	Edad en los trabajadores de una empresa privada Carabaylo, 2020 .	61
Tabla 7.	Sexo en los trabajadores de una empresa privada Carabaylo, 2020..	62
Tabla 8.	Estado civil en los trabajadores de una empresa privada Carabaylo, 2020	63
Tabla 9.	Grado de instrucción en los trabajadores de una empresa privada Carabaylo, 2020	64
Tabla 10.	La suspensión perfecta de labores regulado por Decreto de Urgencia de N° 038- 2020 en los trabajadores de una empresa privada Carabaylo, 2020	65
Tabla 11.	Naturaleza de las actividades laborales en los trabajadores de una empresa privada Carabaylo, 2020	66
Tabla 12.	Afectación económica del empleador de los trabajadores de una empresa privada Carabaylo, 2020	67
Tabla 13.	Hostilización Laboral de los trabajadores de una empresa privada Carabaylo, 2020	68
Tabla 14.	Pruebas de normalidad	69
Tabla 15.	Contrastación de hipótesis principal	70
Tabla 16.	Contrastación de hipótesis específicas 01	71
Tabla 17.	Contrastación de hipótesis específicas 02.....	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de variables	51
Figura 2. Edad en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020 .	61
Figura 3. Sexo en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020..	62
Figura 4. Estado civil en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020	63
Figura 5. Grado de instrucción en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020	64
Figura 6. La suspensión perfecta de labores regulado por Decreto de Urgencia de N° 038- 2020 en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020	65
Figura 7. Naturaleza de las actividades laborales en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020	66
Figura 8. Afectación económica del empleador de los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020	67
Figura 9. Hostilización Laboral de Fuga los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020	68

INTRODUCCIÓN

El propósito de la presente investigación fue presentar una visión panorámica, de la relación que existe entre la suspensión perfecta de labores y la hostilización laboral en trabajadores de una empresa privada de Carabayllo en el 2020, con la finalidad de dar una posible solución ante la problemática que tienen los trabajadores que fueron hostilizados durante la ejecución de la suspensión perfecta de labores por parte de sus empleadores.

Este conocimiento dará una serie de reflexiones aproximadas de su práctica real y su importancia de identificar, la relación que existe entre la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y la hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020.

La presente investigación consiste de los siguientes capítulos que se precisa en forma detalla a continuación: capítulo I. “El planteamiento del problema”, aquí explicaremos de forma detallada el motivo de la investigación que se presenta en los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020, así como un estudio previo, a la proposición de solución y objetivos diseñados que nos llevaron a explicar una solución adecuada. Capítulo II. “Marco teórico”, consta de los fundamentos teóricos chequeados para entender de una manera adecuada y correcta del problema planteado, además de ser un soporte científico que nos sirvió de guía durante el desarrollo del proyecto. Capítulo III. “Métodos y materiales”, se indica un marco metodológico el cual se formularon las hipótesis, las variables, el tipo y diseño de estudio, la población y muestra, y además, las técnicas e instrumentos para recolectar, también explicamos el procedimiento que se siguió para el desarrollo de este proyecto de tesis. Capítulo IV. “Resultados”, “la suspensión perfecta de labores y hostilización laboral en trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020”, se exponen los resultados de la investigación debidamente explicados, también nos muestra las respectivas tablas y gráficos estadísticos, simultáneamente con sus interpretaciones, asimismo, se han presentado los resultados de las pruebas de hipótesis. Capítulo V. Discusión,

se muestra que las investigaciones desarrolladas por los tesisistas; guardan similitud en sus conclusiones y se identifican con la investigación, por lo tanto, con la suspensión perfecta de labores y hostilización laboral se obtuvieron resultados similares con respecto a otras investigaciones anteriores. Capítulo VI y VII. “la suspensión perfecta de labores y hostilización laboral en trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020”, se puede concluir señalando que existe correlación positiva, alta, directa y significativa entre la suspensión perfecta de labores regulado por el Decreto de Urgencia N° 038- 2020 y la hostilización laboral ($\rho=0,768$; $p=0,000<0,05$) de acuerdo a este resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; y aceptar la hipótesis afirmativa que dice que sí existe relación entre la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia de N° 038- 2020 y la hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Para la investigación realizada se estudió la relación que existe entre la suspensión perfecta de labores y la hostilización laboral en trabajadores de una empresa privada en Carabayllo, 2020.

En México según (Fondevila, 2008) nos dice: “el hostigamiento o acoso laboral (también conocido como mobbing) es un comportamiento (proceso) negativo entre superiores e inferiores jerárquicos de una organización laboral, a causa del cual el/la afectado/a es sometido a acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo y de manera continuada —de modo directo o indirecto— por parte de una o más personas. Alude a la violencia psíquica y, con regularidad, el objetivo es anular totalmente a su víctima (Moreno–Jiménez, Garrosa, Galindo, San Julián, Rodríguez, Morante, y Losada, 2002) para conseguir a mediano o largo plazo que abandone el trabajo (empresa u organización en general), recortando para ello su capacidad de comunicación y de interacción con los compañeros y compañeras, rebajando tanto sus responsabilidades como su participación en la vida laboral y social de la organización”.

Según (Zambrano & Campos, Incidencia de la suspensión del contrato de trabajo en el pago de la prima legal de servicios, 2015) nos dice: “en Colombia, la legislación laboral ha presentado una omisión sobre los efectos de la prima de servicios durante la suspensión del contrato de trabajo, consecuencias que sí ha abordado para el caso de las demás prestaciones sociales. Ante tal omisión, se han generado consecuencias negativas tanto para el sector empresarial como para los empleados con los cuales se interrumpe temporalmente su contrato de trabajo. En este sentido, ante tal problema jurídico, el presente documento desarrolló su investigación en el marco de la siguiente pregunta problema: ¿debe pagarse al trabajador los valores generados por concepto de prima de servicios, aun cuando su contrato de trabajo se encuentre suspendido?”.

En el Perú según Nava (2019) sostiene que: “el trabajo es aquel que se presta a favor de una tercera persona llamada empleador y que puede ser llevada a cabo de manera subordinada o dependiente. En tal sentido, deja en claro que

para el Derecho Laboral importa fundamentalmente el trabajo realizado de manera subordinada, es decir, sujeto a un horario de trabajo, a órdenes del empleador, entre otros, que son los rasgos que van a permitir observar la presencia de la subordinación, que constituye para la doctrina del Derecho Laboral el elemento de mayor trascendencia del contrato de trabajo y que lo hace diferente del resto de contrataciones”. (Pág. 26).

En nuestro ordenamiento jurídico, el derecho al trabajo se encuentra catalogado como derecho fundamental de la persona, encontrándose protegida por la Constitución Política del Perú (1993), que señala que: “toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley”. En el mismo sentido se pronuncian los artículos del 22 al 29 de la Carta Magna, que prescriben la protección de los derechos laborales tanto individuales como colectivos.

Entre las normas que regulan las relaciones laborales tenemos al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, dada el 27 de marzo de 1997, Ley productividad y competitividad laboral, la cual contempla en su artículo 48º las causas de suspensión del contrato de trabajo, siendo las causas comprendidas en este artículo imputables al trabajador; no obstante, en su artículo 51º contempla los supuestos en los cuales se puede suspender el contrato por causal imputable al empleador, siendo estas el caso fortuito o de fuerza mayor, los cuales autorizan al empleador a la aplicación de la suspensión perfecta de labores, hasta por el plazo máximo de 90 días, precisando que de ser posible, el empleador deberá otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

Es de conocimiento mundial, que a partir del año 2019 se viene atravesando la pandemia de la COVID – 19, la cual ha impactado severamente tanto en el sistema de salud como el sistema económico. Perú no ha sido ajeno a los impactos que trajo consigo la pandemia, siendo que mediante Decreto Supremo N.º 044-2020-PCM, el gobierno peruano declaró oficialmente el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote de la COVID-19, señalando en su artículo 3º que se procede a la suspensión del ejercicio de derechos constitucionales durante el

Estado de Emergencia Nacional quedando restringidos el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio comprendidos en los incisos 9º, 11º y 12º del artículo 2º y en el inciso 24º, apartado f del mismo artículo de la Constitución Política del Perú; asimismo, se implementaron distintas medidas que permitieron el sostenimiento de la sociedad, tanto a nivel sanitario como económico.

Entre las medidas que dispuso el gobierno, con el fin de mitigar las secuelas que iba dejando la COVID – 19, el 13 de abril de 2020, promulgo mediante Decreto de Urgencia N° 038-2020, el cual estableció medidas extraordinarias que permitan mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores del sector privado, a consecuencia de las medidas restrictivas y de aislamiento social adoptadas en el marco de la Emergencia Sanitaria.

Considerando lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N. 038-2020, el empleador se encuentra autorizado para adoptar las medidas que resultaron necesarias, a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores. En la última ratio las empresas podían optar por la suspensión perfecta de labores, sin embargo, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), hasta julio del 2021 al menos unas 42,000 empresas solicitaron la suspensión perfecta de labores, de este número al menos 32,000 compañías pudieron hacerla efectiva. Es decir que al menos 32,000 empresas se vieron en la imposibilidad de aplicar modalidad de trabajo remoto o la licencia con goce de haber.

Por otro lado, el ente encargado de la recepción, evaluación y aprobación de las solicitudes de suspensión perfecta de labores es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), y se ha delegado la facultad de supervisión a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, a nuestro parecer, ninguna de estas entidades ha logrado previa evaluación de la solicitud de suspensión perfecta, determinar si las empresas se encuentran realizando con la sola presentación de la solicitud, actos de hostilización hacia sus trabajadores comprendidos en esta medida.

Los actos de hostilización laboral que se han abordado en la presente investigación, comprenden esencialmente, al uso indiscriminado de la figura de la suspensión perfecta de labores aprobado por el gobierno peruano, como hostilización laboral entendemos la actitud provocativa y contraria, generalmente sin motivo alguno, del empleador hacia el trabajador. En esta ocasión se ha abordado y estudiado como las decisiones gerenciales de acogerse a la suspensión perfecta de labores ha repercutido en que los trabajadores, afectados por esta medida, se sientan hostilizados por sus empleadores.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG ¿Qué relación existe entre la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia de N° 038- 2020 y la hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1 ¿De qué manera la naturaleza de las actividades laborales, conlleva en la realización de actos de hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020?

PE 2 ¿De qué manera la afectación económica del empleador, conlleva a la realización de actos de hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

Es importante porque se conocieron los enfoques teóricos sobre la suspensión perfecta y la hostilización laboral. Siendo el Derecho Laboral, la rama de estudio mediante el cual se busca proteger los derechos laborales a través de mecanismos de índole compensatoria que minimicen la afectación de los mismo; así como los resultados obtenidos servirán para recomendar estrategias de intervención para la solución de la problemática de la suspensión perfecta regulada por el Decreto Urgencia N° 038-2020, que serán de beneficios de los

trabajadores y empleadores de las empresas privadas, y público en general, considerando que reconocerán si la suspensión perfecta regulada por el Decreto Urgencia antes referido, está siendo utilizado por el empleador como acto de hostigamiento laboral.

1.3.2. Justificación práctica

Servirá para poder recomendar acciones legales y brindar posibles soluciones del uso indebido de la suspensión perfecta identificada en una empresa privada, que es materia de la presente investigación con la aplicación de dispositivos legales de amparo al trabajador por SUNAFIL, y que sean de contribución a la normalización laboral progresiva que se debe dar en nuestro país.

1.3.3. Justificación social

Fue importante porque los resultados obtenidos han servido para poder recomendar estrategias de intervención para la solución de la problemática de la suspensión perfecta de labores regulado por Decreto de Urgencia de N° 038-2020 como actos de hostilización laboral, que serán de benéfico para los trabajadores, empleadores y público en general; así como, a los inspectores de SUNAFIL.

1.3.4. Justificación metodológica

Fue relevante porque se utilizaron los métodos, técnicas e instrumentos, tales como: La observación, la encuesta y la técnica psicométrica, que ayudaron para la identificación del problema y todo el proceso de la investigación realizado, siendo de relevancia e importancia el presente estudio porque los instrumentos presentaron la validez y confiabilidad; asimismo, para el presente estudio se ha obtenido la validez de contenido por juicio de expertos por dos especialistas en Derecho Laboral, y la confiabilidad se llegó a obtener en el proceso estadístico realizado con los datos obtenidos con el alfa de Cronbach, que serán de utilidad para otras investigaciones que se realicen con las variables en estudio.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Identificar qué relación existe entre la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038- 2020 y la hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1 Determinar si la naturaleza de las actividades laborales conlleva en la realización de actos de hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020.

OE 2 Determinar si la afectación económica del empleador conlleva a la realización de actos de hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Elaboraremos las revisiones bibliográficas con la finalidad de obtener más información respecto al tema del presente estudio tanto en el ambiente nacional como en el ambiente internacional se han encontrado las siguientes investigaciones:

2.1.1. Antecedentes nacionales

Pérez y Tejeda (2020), en su tesis para obtener el título profesional de abogado de la Universidad César Vallejo, titulada Análisis de la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020, que tuvo como objetivo general analizar la aplicación de la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020. De esta manera, la metodología que se aplicó a la investigación partió de un paradigma socio-critico, así también, la investigación se realizó desde un enfoque cualitativo siguiendo el tipo de investigación básica de diseño interpretativo, aplicándose instrumentos de recolección como la guía de entrevista y de análisis documental. Por lo que, se concluyó que la aplicación de la suspensión perfecta de labores previo al Estado de Emergencia Nacional por la Covid-19 se encontraba determinada por aspectos objetivos establecidos en los precedentes administrativos vinculantes N° 10-2012, 11-2012 y 12-2012, sin embargo, el Decreto de Urgencia 038-2020 adaptó esta figura jurídica a las medidas sanitarias establecidas por el gobierno a consecuencia de la pandemia, tales como el tiempo de aplicación de la medida, la fiscalización remota y la aplicación del silencio administrativo positivo, buscando de esta manera, proteger el derecho al trabajo, a la remuneración y a la continuidad laboral.

La tesis mencionada fue importante porque ha estudiado la variable de suspensión perfecta en el marco del Decreto de Urgencia 038-2020, que es objeto de estudio de la presente investigación.

Gil (2020), en su tesis de bachiller de la Universidad Privada Tecnológica del Perú, titulada Análisis de la suspensión perfecta de labores y la vulneración al

trabajo en la corporación YNEM E.I.R.L Arequipa, 2020, que tuvo como objetivo principal determinar si la suspensión perfecta de labores vulneraría el derecho al trabajo en el personal de la Corporación YNEM EIRL, en la ciudad de Arequipa año 2020. La investigación ostenta un enfoque mixto, método sistemático y funcional, nivel relacional, de tipo correlacional – causal; este trabajo de investigación considera como población, la comprendida por el personal de gerencia y del área administración de la Corporación YNEM EIRL; concluyendo que la suspensión perfecta de labores ejecutada por la Corporación YNEM EIRL vulneró el derecho al trabajo y la continuidad laboral por no agotar el integro de posibilidades estipulada en el artículo 12 de T.U.O. de la ley de productividad y competencia laboral y no reincorporar a la totalidad de su personal suspendido, se identificó la posibilidad de ejecución de la suspensión imperfecta.

La investigación antes referida fue importante porque se ha trabajado la variable de suspensión perfecta, asimismo la población evaluada es similar a la población que será materia de estudio en la presente investigación.

Parra y Silvestre (2020), en su tesis para obtener el título profesional de abogada de la Universidad César Vallejo, titulada la aplicación de la suspensión perfecta de labores en épocas de estado de emergencia sanitaria, que tuvo como objetivo general demostrar la aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria. Así mismo, el método de investigación que se empleó es el enfoque cualitativo; por otro lado, el tipo de investigación es aplicada y el diseño es fenomenológico, puesto que se recopiló la documentación conveniente para emplear la técnica de la entrevista de manera individual semiestructurada, siendo su población de estudio cuatro especialistas en la carrera de derecho y empleador que se acogerá a la figura de suspensión perfecta. Llegando a la conclusión que la suspensión perfecta perjudica en carácter económico y financiero, tanto al empleador como al trabajador durante el estado de emergencia sanitaria; debido al aislamiento social que generó la paralización de las actividades laborales de la mayoría de los sectores empresarial dejando en la incertidumbre la relación laboral.

La tesis mencionada fue importante porque se ha trabajado la variable de suspensión perfecta que será materia de estudio en la presente investigación

Laiza (2018), en su tesis para obtener el título de profesional de abogado de la Universidad Privada Antonio Guillermo Arrelo, titulada Fundamentos jurídicos para regular la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales, que tuvo como objetivo principal determinar los fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing Laboral a fin de garantizar el respeto de los derechos laborales. Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó el método dogmático y hermenéutico, con un enfoque cualitativo y un diseño no experimental transversal. La investigación fue de tipo descriptiva – propositiva, para lo cual se hizo uso de la observación documental y entrevistas a especialistas en el tema. Llegando a la conclusión que se debe disponer una revisión general del D.S. N° 003-97-TR, reglamento del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” a fin de verificar los vicios y adecuar las nuevas relaciones del contexto jurídico laboral, debiendo proteger al trabajador frente a factores externos que atentan contra su dignidad, recomendando para ello una reforma de la ley laboral.

La tesis mencionada fue importante porque el tipo de diseño aplicado es el no experimental transversal, el mismo que se aplicó en la presente investigación.

Benites (2019), en su trabajo para el título profesional de abogado de la Universidad César Vallejo, titulada Protección frente al acoso laboral en las instituciones educativas de nuevo Chimbote – 2019, que tuvo como objetivo determinar cuál es el nivel de acoso laboral que sufren los docentes dentro las instituciones educativas en Nuevo Chimbote- 2019, utilizando el diseño de investigación no experimental - descriptivo simple. Asimismo, el presente estudio constó de una población de 371 centros educativos entre públicos y privados (según la Ugel-Santa), concluyendo que el nivel de acoso laboral que se genera en las instituciones educativas Juan Valer Sandoval y Pedro Pablo Atusparia, el 95.83% de los docentes la han calificado como bajo, mientras que el 4.17% como nivel medio, lo cual permite deducir que solo un pequeño porcentaje de los docentes han percibido algunos indicios de acoso laboral. Esto permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la investigación. También a la primera dimensión, asilamiento, el 95.83% de docentes la han calificado como de nivel bajo, mientras que sólo el 4.17% considera que el nivel es medio, lo cual es positivo, lo que

muestra la poca recurrencia de esta situación. Respecto a la segunda dimensión, hostigamiento, el 93.06% de los profesores la han calificado como de nivel bajo, mientras que el 6.94% considera que el nivel es medio, sin embargo, hay un pequeño porcentaje que percibe que si se genera un poco de hostigamiento. Por otro lado, la tercera dimensión, humillación, el 91.67% de los profesores la han calificado como de nivel bajo, mientras que el 4.17% considera que el nivel es medio, y el 4.17% restante, nivel alto; en este caso se percibe que hay un porcentaje que indica que es muy recurrente la, con respecto a la cuarta dimensión, amenazas, el 95.83% de los profesores la han calificado como de nivel bajo, mientras que el 4.17% de nivel medio, lo cual muestra que hay algunos indicios de situaciones de amenazas según un pequeño porcentaje de docentes, lo cual debe reducirse. Finalmente, la quinta dimensión, sobrecarga laboral, el 100% de los profesores la han calificado como de nivel bajo, lo cual indica que el personal docente no ve problema de mucha carga de trabajo, lo que no afecta su desempeño laboral, siendo esta dimensión la más favorable.

La tesis mencionada fue importante porque ha desarrollado el instrumento que mide la variable de hostilización laboral.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Rodríguez y León (2021), en su tesis para obtener su título profesional, en la Universidad Santo Tomas, Colombia, titulada “Impacto positivo del teletrabajo en las pymes en la ciudad de Bogotá”, que tuvo como objetivo general identificar los aspectos que generan un impacto positivo, bajo la modalidad del teletrabajo en las Pymes en la ciudad de Bogotá, cuya metodología de investigación que se usó fue investigación descriptiva, concluyendo que la implementación del teletrabajo es la oportunidad para que las Pymes obtengan mayor productividad y disminución de costos, ofreciendo a sus trabajadores bienestar en su labor y mejor calidad de vida, la incursión de esta modalidad permite a las empresas una perspectiva diferente del riesgo en la toma de decisiones. Además, la coyuntura sanitaria ocasionada por la COVID-19 fue un factor determinante para que las empresas logran evidenciar la viabilidad de teletrabajo, así mismo los aspectos positivos que conlleva su uso, podemos concluir que en un contexto “normal” en el cual la cotidianidad no se viera afectada o alterada, el teletrabajo quedaría en

un segundo plano en la inclusión de nuevas alternativas para la mejora continua de las organizaciones.

La monografía mencionada fue importante porque ha estudiado la dimensión relacionada a la naturaleza de las actividades de los trabajadores, entre la cuales se encuentra que no se requiere la presencia de forma indispensable del trabajador, el cual es un indicador de la presente investigación.

Lázaro (2021), en su trabajo de fin de estudios para obtener su máster universitario en acceso a la abogacía, en la Universidad Pública de Navarra, España, titulada “La fuerza mayor como causa de suspensión del contrato de trabajo: nueva noción derivada de la Covid-19”, que tuvo como objetivo comparar el concepto clásico de fuerza mayor, tanto en el ámbito civil como laboral, con la noción de fuerza mayor temporal por COVID-19, como causa de la suspensión y/o reducción de la relación de trabajo. Cuya metodología de investigación fue correlacional. Concluyendo de su investigación que del análisis de las sentencias y de los Reales Decretos-ley se extrae que el concepto de fuerza mayor COVID-19 es una noción “ad hoc” que exige un nexo causal entre la suspensión o reducción del contrato y la pérdida de actividad ocasionada por la COVID-19, además de efectuar una enumeración exhaustiva de las situaciones que causan dicha pérdida de actividad. A su vez, dicha pérdida de actividad debe reunir tres requisitos: carácter inevitable, imposibilidad objetiva y medio instrumental.

El trabajo de fin de estudios fue importante porque ha estudiado la variable relacionada a la suspensión del contrato de trabajo, que será materia de estudio en la presente investigación.

Herrera (2020), en su tesis para obtener su título profesional de abogada, en la Universidad EAFIT, Colombia, titulada “La suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito. Análisis de la institución en los tiempos de la COVID-19”, que tuvo como objetivo general analizar la validez de la aplicación de la figura de la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor y caso fortuito bajo las circunstancias generadas por la Covid-19. Cuya metodología conto con tres capítulos, el primero de ellos hace un recuento muy general sobre el contrato de trabajo, su definición, partes, efectos y vicisitudes, incluyendo allí la

suspensión del contrato de trabajo. El segundo de ellos analiza en términos generales la institución de la fuerza mayor o caso fortuito desde la perspectiva civil y laboral y en el tercero se termina por analizar los impactos que en materia jurídica ha generado la Covid-19 para luego presentar una serie de apuntes relativos a los efectos, validez y legalidad de la suspensión en el ámbito laboral con ocasión de una fuerza mayor o caso fortuito; concluyendo que es perfectamente válido y conforme a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia aducir como causal de suspensión una fuerza mayor o caso fortuito con fundamento en las órdenes del gobierno nacional de ordenar una serie de aislamiento preventivos obligatorios, siempre y cuando en el caso concreto ello dé lugar a una imposibilidad absoluta para la ejecución del contrato de trabajo.

La monografía mencionada fue importante porque ha estudiado la variable relacionada a la suspensión del contrato de trabajo, que fue materia de estudio en la presente investigación.

Estrada (2019), en su proyecto de investigación previo a la obtención del título de abogada de los tribunales y juzgados de la república del Ecuador, titulado El acoso laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, que tuvo como objetivo analizar el acoso laboral en el Ecuador, mediante un estudio doctrinario y jurídico para determinar la incidencia del trabajador ecuatoriano en el desarrollo de las actividades en el entorno laboral; utilizo el método inductivo, descriptivo y analítico; asimismo, el tipo de investigación aplicada se caracteriza por ser básica, analítica, bibliográfica y descriptiva; donde no se utilizó población porque se trata de un estudio jurídico y crítico de esta problemática; concluyendo que el acoso laboral en otros países especialmente en Colombia vienen aplicando desde el 2006 mientras que en el Ecuador recién entro en vigencia el año 2017, considerando que existen problemas en el momento de denunciar o dictar una sentencia, porque no se encuentra una definición del acoso y además no existe igualdad entre el sector público y el privado, en la primera no existe medidas para intervenir el acoso laboral mientras que en el segundo se obligan a realizar capacitaciones sobre el acoso laboral.

La importancia del proyecto de investigación fue porque se ha estudiado la variable de hostilización laboral.

Olano (2017), en su trabajo de programa de maestría en desarrollo del talento humano, en la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador, titulada “El acoso psicológico como factor de riesgo laboral ¿realidad o tabú en una empresa de turismo en Quito?”, que tuvo como objetivo explorar y describir las percepciones con respecto a la presencia e intensidad de la violencia psicológica laboral, la presencia del acoso psicológico laboral y la presencia del tabú frente al acoso psicológico laboral por el personal administrativo de la empresa de turismo de Quito. Cuya metodología de investigación fue exploratoria y descriptiva. La población del estudio se enmarcó en una empresa mediana. Concluyendo que al parecer existe una alta presencia de la violencia psicológica laboral en la empresa con una intensidad percibida por la gran mayoría de los encuestados y encuestadas como baja. La intensidad baja no implica que este factor de riesgo no sea nocivo, por el contrario, la presencia y persistencia así sea baja lo convierte en riesgo laboral permanente en contra del personal administrativo y en contra de toda la estructura organizacional de la empresa con una proyección nociva frente al cliente.

El trabajo mencionado fue importante porque su población fue similar a la que será materia de estudio en la presente investigación.

2.2. Bases teóricas de las variables.

2.2.1. Suspensión laboral de trabajo

A. Derecho al trabajo

La Constitución Política del Perú, reconoce en el apartado de los derechos fundamentales, el derecho a trabajar libremente, pero para poder entender este derecho es necesario previamente entender y reconocer la existencia del derecho al trabajo, el cual está enunciado en el artículo 22º de nuestra Constitución.

Castillo (2017), afirma: “que el contenido esencial del derecho al trabajo contiene tres ámbitos, el primero está referido a la creación de un puesto de trabajo; el segundo trata del acceso a esos puestos de trabajo creados y por último el tercero, está relacionado con el desenvolvimiento y terminación de la relación laboral”.

Nava (2019), manifiesta: “que es opinión general de la doctrina el reconocer que el derecho al trabajo tiene un contenido genérico y otro específico. El contenido genérico va referido al derecho que tiene toda persona de obtener un empleo, para lo cual el estado tendrá que ejecutar políticas sociales que incentiven la generación de empleo. El contenido específico se refiere a la conservación del empleo, siendo este último aspecto el que se encuentra directamente relacionado con el derecho a la estabilidad en el trabajo”.

Según (Blancas, 2012) nos describe: “en suma, en su aspecto individual, el derecho al trabajo supone la vigencia del principio de causalidad como exigencia ineludible para la validez del despido, descartando, de este modo, del ordenamiento jurídico el despido ad mutún o incausado, entendiéndose por tal aquel en el cual la sola expresión de voluntad del empleador es considerada”.

Jiménez (2021), señala que: “el derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22 de la Constitución, implicando 2 aspectos: por una parte, el acceder a un puesto laboral y, por otra, el no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el Estado adopta una política donde la población pueda acceder a un puesto laboral. En el segundo caso, está prohibido el ser despedido, salvo por causa justa (Exp. 1124-2001-AA/TC, 2002)”.

En consecuencia, Boza (2011) concluye que: “el derecho del trabajo es la disciplina que se encarga de regular las relaciones laborales, es decir, la relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos denominados empleador y trabajador”.

B. Definición conceptual

Gallardo y Montenegro (2021) especifican que: “la suspensión perfecta de labores en la legislación peruana se encuentra regulada en el artículo 11º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, correspondiente a la Ley productividad y competitividad laboral, dada el 27 de marzo de 1997, en esta se precisa que la suspensión perfecta de labores suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral”.

Morillo (2020) define: “a la suspensión perfecta de labores como la figura jurídica a través de la cual se suspende la obligación del trabajador de laborar y del empleador de pagar la remuneración. Explica que se llama perfecta porque se suspenden las obligaciones de ambas partes de la relación laboral, lo que no ocurre en el caso de la suspensión imperfecta, en la que, si bien el trabajador no se encuentra obligado a laborar, el empleador mantiene la obligación de remunerar. Precizando además que con su aplicación no se extingue el vínculo laboral, sino que se mantiene”.

También (Zambrano & Campos, 2015) nos dice: “pues bien, consideramos que la suspensión del contrato de trabajo solo puede darse por las causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, invalidando cualquier pacto entre las partes, convención colectiva que afecte en general los derechos de los trabajadores, o cualquier imposición del empleador mediante el poder subordinante que la ley le otorga”.

Mientras tanto en el contexto actual, Gil (2020) señala: “que el 14 de abril de 2020, con el Decreto de Urgencia N° 038-2020, el gobierno instituye medidas suplementarias atenuantes de los inconvenientes financieros de la clase trabajadora y órganos empresariales contra la COVID-19, instaurándose una nueva modalidad de suspensión perfecta de labores, su asentimiento dependería de la autoridad administrativa de trabajo, siendo este el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, configurándose de esta forma un nuevo formato para que los órganos empresariales soliciten extraordinariamente la aplicación de esta medida”.

Cabe destacar que, Toyama (2015), concluyó: “que la suspensión de la relación laboral tiene una gran importancia, ya que lo que se buscó es proteger es la continuidad del contrato de trabajo. El autor concluye que se persigue precisamente la conservación del contrato, a consecuencia de que la suspensión laboral mediante el principio de continuidad pretende eludir que la ruptura que sea definitiva del vínculo laboral contractual evitando que afecte lo que es la esencia del contrato”.

C. Marco normativo

- **Decreto Supremo N° 008-2020-SA**

A través del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, 11 de marzo de 2020, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19; se declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, habiéndose prorrogado dicho plazo mediante los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA y N° 009-2021-SA; en este último caso, por el plazo de ciento ochenta (180) días calendario, a partir del 7 de marzo hasta el 2 de septiembre de 2021.

- **Decreto Supremo N° 044-2020-PCM**

A través del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, 15 de marzo del 2020, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del brote de la COVID-19, se declara Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, y disponiéndose aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote de la COVID-19.

- **Decreto de Urgencia N° 038-2020**

Mediante el Decreto de Urgencia N° 038-2020, 14 de abril de 2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante la COVID-19 y otras medidas; se establecieron medidas extraordinarias aplicables a las relaciones laborales en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria, para preservar el empleo de los trabajadores.

El numeral 3.2 del artículo 3 de la citada norma precedentemente, regula la suspensión perfecta de labores como una medida excepcional que pueden aplicar los empleadores cuando, por la naturaleza de sus actividades o el nivel de afectación económica, no les sea posible implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, a fin de mantener la vigencia del

vínculo laboral. Asimismo, en el numeral 3.5 del artículo mencionado, disponen las medidas adoptadas, entre ellas, incluida la suspensión perfecta de labores, la cual rige hasta treinta días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria.

- **Decreto Supremo N° 011-2020-TR**

Mediante Decreto Supremo N° 011-2020-TR, 21 de abril de 2020, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N°038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante la COVID-19 y otras medidas; se establecen normas complementarias para la aplicación de dicho Decreto de Urgencia, con la finalidad de mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores a consecuencia de las medidas adoptadas en el marco de la Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19, así como preservar los empleos.

Con respecto a la suspensión perfecta de labores regulada en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, el artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR desarrolla las reglas para la comunicación de dicha medida a la Autoridad Administrativa de Trabajo, a través de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

De acuerdo con la Primera Disposición Complementaria Final de la norma, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial, emite las normas complementarias para la aplicación de lo establecido en el referido Decreto Supremo.

Asimismo, habiéndose prorrogado la Emergencia Sanitaria hasta el 2 de setiembre de 2021, la medida de suspensión perfecta de labores adoptada al amparo del numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 puede extenderse, como máximo, hasta el 2 de octubre de 2021; razón por la cual, resultó necesario establecer las reglas para la modificación del plazo de duración de dicha medida; así como para su comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo y a los trabajadores afectados, respectivamente.

- **Resolución Ministerial N° 058-2021-TR**

Mediante Resolución Ministerial N° 058-2021-TR, de fecha 04 de abril de 2021, establecen normas complementarias para la aplicación del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N°038-2020, para la modificación del plazo de aquellas medidas de suspensión perfecta de labores cuya duración se amplíe en virtud de la prórroga de Emergencia Sanitaria; se acordó la modificación del plazo de aquellas medidas de suspensión perfecta de labores cuya duración se amplió en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 009-2021-SA, Decreto Supremo que prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA y N° 031-2020-SA.

D. La suspensión perfecta de labores por la emergencia sanitaria

Mediante el Decreto de Urgencia N° 038-2020 se contempló una excepción según la cual se puede aplicar la suspensión perfecta de labores cuando el empleador no pueda mantener los vínculos laborales. Al respecto, creemos esta emergencia sanitaria condujo al país a una crisis económica mundial, en la que los empleadores ya no podían asumir el costo de las licencias con goce de haber. Y esto ocurrió sobre todo porque la cuarentena obligó a todo el país a suspender la producción y las labores, de modo que los empleadores no percibieron ingresos económicos.

Cabe mencionar que la suspensión de labores a la que se refiere el Decreto de Urgencia N° 038-2020, es de naturaleza temporal, la cual permite mantener vigente el vínculo laboral, solo interrumpiendo las obligaciones principales de las partes. No se debe entender como extinción del vínculo laboral; como bien lo señala Vega (2020), esta medida es excepcional y temporal. Sin embargo, debe ser usada de manera razonada y responsable, cumpliendo con los requisitos que exige la ley. Asimismo, no pueden recurrir a esta figura jurídica aquellas empresas que han sido beneficiarias del subsidio para el pago de planilla de empleadores del sector privado.

La Autoridad Administrativa de Trabajo – SUNAFIL, tiene la labor de evitar abusos por parte de las empresas, y de verificar si realmente los empleadores recurrieron a todas las formas posibles de evitar la medida excepcional de suspensión perfecta; para esto, deben evaluar objetivamente el cumplimiento de los requisitos, aplicando además criterios de razonabilidad y ponderación.

Además, se debe considerar lo afirmado por Monzón (2020), quien afirma que, con la finalidad de preservar la continuidad de sus actividades económicas, muchos empleadores se ven en la necesidad de suspender de manera perfecta los contratos de trabajo hasta por 90 días, donde el trabajador no prestará servicios y el empleador no pagará remuneraciones.

E. Disposiciones complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

Morillo (2020) sostiene que: “antes de optar por la suspensión perfecta, el empleador deberá en primer lugar asumir las medidas alternativas que resulten necesarias para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando en todo momento el dialogo con los trabajadores; para esto el empleador deberá hacerse de documentación que acredite haber adoptado o buscado adoptar vías. Del mismo modo precisa que se tener en consideración que la suspensión perfecta de labores, por sus consecuencias, es una de las medidas más gravosas frente al trabajador, dejándolo desamparado de manera directa, por lo que es de suma importancia la adopción de cualquier otro mecanismo que impida llegar a la misma”.

Entre las medidas alternativas que tiene el empleador antes de recurrir a la suspensión perfecta de labores, se tiene:

- Otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce.
- Acordar, mediante soporte físico o virtual, el adelanto de vacaciones.
- Acordar, mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración.
- Acordar, mediante soporte físico o virtual, la reducción de la remuneración.

- Adoptar otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

No obstante, considerando las medidas alternativas que podía adoptar el empleador a fin de no recurrir a la aplicación de la medida excepcional de la suspensión perfecta de labores, según cifras del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) hasta julio del año 2021 unas 42000 empresas solicitaron la suspensión perfecta de labores. Del total, 32000 compañías pudieron hacerla efectiva. Esto implicó que 304,000 trabajadores queden suspendidos durante la pandemia de la COVID-19 (“Suspensión perfecta de labores: ¿cuántas empresas se acogieron a esta medida?”, 2021).

F. Condiciones para adoptar la suspensión perfecta

- **Por la naturaleza de sus actividades**

Según el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante la COVID-19 y otras medidas, la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto por la naturaleza de la actividad se configura cuando la naturaleza de las actividades hace imposible su aplicación, por requerir la presencia del trabajador de forma indispensable, por la utilización de herramientas o maquinarias que solo pueden operar en el centro de labores, u otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado.

Por su parte, la imposibilidad de aplicar la licencia con goce compensable por la naturaleza de la actividad se configura cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación, entre las cuales, se encuentran las siguientes:

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

- Cuando, por la naturaleza riesgosa de las actividades la extensión del horario pueda poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.
 - Cuando el horario de atención del empleador se sujete a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones normativas o administrativas.
 - Otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes.
- Afectación económica del empleador:

Según (Zambrano & Campos, 2015) nos dice: “la suspensión perfecta de labores puede ser hasta por 90 días equivalente a tres meses y se aplicaría a los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores..”

Se entiende que existe esta imposibilidad cuando los empleadores se encuentran en una situación económica que les impide severa y objetivamente aplicar dichas medidas, conforme a las siguientes situaciones:

Tabla 1.
Afectación económica del empleador

Actividad del empleador	Clasificación según nivel de ventas	Criterio	Resultado
Actividades permitidas de ser realizadas	Micro y pequeña empresa (MYPE)	Diferencia > 12 p.p.	Sí aplica
		Diferencia ≤ 12 p.p.	No aplica
	No MYPE	Diferencia > 26 p.p.	Sí aplica
		Diferencia ≤ 26 p.p.	No aplica
Actividades no se encuentra permitidas de ser realizadas total o parcialmente	Micro y pequeña empresa (MYPE)	Diferencia > 8 p.p.	Sí aplica
		Diferencia ≤ 8 p.p.	No aplica
	No MYPE	Diferencia > 22 p.p.	Sí aplica
		Diferencia ≤ 22 p.p.	No aplica

Fuente: Elaboración de autor propia

G. Procedimiento suspensión perfecta de labores

• Comunicación a los trabajadores

Según (Díaz, Gómez, & de la Garza, 2008) nos dice: “algunos autores definen la comunicación organizacional como el grado en el que la información acerca del trabajo es transmitida por una organización a sus miembros y entre los miembros de una organización (Chen et al., 2006). Hargie, Dickson y Nelson (2003) establecen que la comunicación ha demostrado ser un factor significativo para que las organizaciones alcancen sus objetivos. Los sistemas de comunicación efectivos en una organización arrojan resultados positivos: incrementan la productividad, aumentan la calidad del servicio y de los productos, reducen costos, elevan los niveles de creatividad y la satisfacción laboral, disminuyen el ausentismo y la rotación”.

Morillo (2020) indica que: “el empleador previamente debe comunicar, de manera física o utilizando los medios informativos correspondientes, la decisión de suspensión perfecta a los trabajadores afectados, y de existir, a sus representantes elegidos”.

• Comunicación a la AAT

Según (Zambrano & Campos, 2015) nos dice: “el impacto de la pandemia del covid-19 en el país y las medidas que el Gobierno implementa para evitar su propagación han afectado muy seriamente a algunos sectores empresariales, pues genera la imposibilidad temporal de desarrollar ciertas actividades (hoy restringidas), ausencia de clientela y, por ende, de ingresos, y determina que para no pocas empresas resulte casi imposible cumplir ciertas obligaciones como el pago de haberes. Qué duda cabe que se configuran el caso fortuito (efectos naturales de la pandemia) y la fuerza mayor (medidas del Gobierno), por lo que las empresas pueden acogerse a esa medida”.

Luego de adoptada la medida, el empleador debe presentar la comunicación de suspensión perfecta de labores, como máximo hasta el día siguiente de adoptada la suspensión, únicamente a través de la plataforma virtual del ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, según lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 38-2020.

- **Verificación posterior por la Autoridad Inspectiva de Trabajo**

La Autoridad Inspectiva de Trabajo, realiza la verificación de hechos en un plazo no mayor a 30 días hábiles de presentada la comunicación del empleador. Es en este plazo que la autoridad administrativa de trabajo, expide resolución dentro de los 7 días hábiles siguientes, contados a partir de la última actuación inspectiva, pudiendo ratificar o dejar sin efecto la suspensión perfecta de labores. Asimismo, opera el silencio administrativo positivo solo cuando la Autoridad Administrativa de trabajo no hubiera emitido pronunciamiento expreso dentro del plazo previsto y, considerando además lo establecido en el artículo 199.1 del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS6.

- **Silencio administrativo positivo**

Para Huamán (2018) hacer referencia: “al silencio administrativo positivo desde un primer enfoque nos genera la idea de una herramienta técnica que podría favorecer al solicitante o accionante de un determinado procedimiento administrativo”.

Asimismo, Huamán 2018 como: “se citó en Pacori 2017, afirma que el “silencio administrativo positivo es aquella circunstancia sobre el cual el administrado estima que una determinada petición formal es beneficiosa por falta de una respuesta de la administración dentro del plazo establecido para efectivizar el procedimiento”.

En efecto el silencio administrativo, no se genera a partir de una acción del administrado, este surge y se origina dentro del plan de acción y operatividad de la Administración Pública que, al no emitir su pronunciamiento dentro del plazo legamente establecido, podría generar un perjuicio directo a los intereses particulares del administrado.

El administrado solicitante tiene una apreciación positiva de esta figura, al entender que la entidad administrativa no ha atendido con satisfactoriedad su solicitud y ante la falta de pronunciamiento oportuno de la Administración, esta implica una especie de amonestación comprendida en relación a su retardo y falta de eficacia. Por ende, el resultado de la misma se materializa en la aprobación automática de lo solicitado por el accionante.

Considerando ello en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, la autoridad administrativa de trabajo, debía emitir pronunciamiento dentro del plazo de 30 días hábiles, los que además debían considerar adicionalmente los 7 días considerados por el numeral 199.1 del artículo 199 del T.U.O de la Ley 27444, LPAG, los que hacen 37 días hábiles, más los 5 días que la norma señala tiene la autoridad administrativa de trabajo para notificar su pronunciamiento, es decir el silencio administrativo positivo sería efectivo a los 42 días hábiles posteriores de presentada la solicitud de suspensión perfecta de labores, dentro de los cuales la autoridad administrativa de trabajo no hubiera emitido pronunciamiento alguno.

2.2.2. Hostigamiento laboral

A. Antecedentes:

El hostigamiento laboral es un problema que afecta a nivel mundial, desde tiempo inmemoriales; sin embargo, se empezó a hablar de acoso laboral recién en la década de los años ochenta con Heinz Leymann.

Según (Dois, 2012) nos dice: “el hostigamiento laboral es definido como una situación donde una persona es, repetidamente en el tiempo, objeto de actos negativos en el trabajo y de los cuales no puede defenderse, siendo tan graves sus consecuencias potenciales que se lo ha catalogado como una de las formas de estrés social más severo que se puede enfrentar”.

Leymann (1996) citado por De Miguel & Prieto (2016), “fue el primer autor que sugirió una definición para esta figura como: aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.(p. 27).

La nuestra legislación nacional, el hostigamiento laboral, tiene su antecedente primigenio en el artículo 296 del Código de Comercio, donde se enunciaban tres actos de hostilidad laboral:

- La falta de pago del sueldo o estipendio.
- La falta cumplimiento de cualquier de las demás condiciones concertadas en beneficios de los dependientes, y.
- Los malos tratamientos y ofensas graves.

Posteriormente, en el año 1928, se amplían las causas de hostilidad a través de la Ley N° 4916, que modifica el artículo 296 del código comercio. Siendo que, en el año 1978, a través del Decreto Ley N° 22126, en su artículo 19, se regulan expresamente siete supuestos cerrados para su configuración como actos efectivos de hostilidad laboral, los cuales son:

1. La falta de pago de la remuneración en el plazo convenido.
2. La reducción inmotivada de la remuneración por acto unilateral.
3. La exigencia al trabajador de la presentación permanente de servicio en una labor distinta a la habitual, siempre que implique rebaja de la categoría.
4. El traslado del lugar de trabajo a un lugar distinto de aquel en el que, por la naturaleza de su ocupación actual o contrato de trabajo, preste servicio, con el deliberado propósito de ocasionar perjuicio.
5. La imprudencia temeraria que afecte la seguridad del centro de trabajo o la salud de los trabajadores.
6. El incurrimento de actos de violencia, en agravio o reiterado faltamente e palabras en agravio del empleador.

El incurrimento deliberado y reiterado por parte del empleador de sus obligaciones legales o convencionales.

Asimismo, en el decreto Ley 22126, se estableció las acciones legales, que el trabajador podría tomar cuando este último se considere hostilizado laboralmente:

Formular denuncia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, para que cese la hostilidad. Si la denuncia fuere declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, además de la multa administrativa que en ningún caso será inferior al triple del límite señalado en el artículo 3º del decreto Ley 1866; ó,

La terminación del contrato de trabajo, en cuyo caso interpondrá demanda ante el Fuero Privado de Trabajo. Si fuere declarada fundada, dispondrá que el

empleador abono al trabajador afectado podrá la medida de hospitalidad, una indemnización especial, independiente de los beneficios, o social y de- más derechos que pudieren correspondiente.

La indemnización especial a que se refiere el primer párrafo anterior será igual al monto señalado en el inciso b. del artículo 6º del presente decreto ley.

El decreto ley citado precedentemente, sentó las bases para delimitar los supuestos de hostigamiento laboral, que actualmente se encuentran tipificados en el artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

B. Conceptos

En la conferencia general de la Organización Internacional de Trabajo, convocado el 10 de junio de 2019 en Ginebra, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, adoptó en su centésima octava reunión, el convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, donde definió al acoso como: (...) un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, realizar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, (...).

Asimismo, Organización Internacional de Trabajo - OIT, define al acoso laboral como “toda acción, incidente o comportamiento, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”

Para Toyama, 2008, como se citó en Sánchez, 2017, los actos de hostilidad deben ser considerados como: “(...) lo supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores. Al respecto, hay que señalar que solamente en determinados supuestos las modificaciones de las condiciones de trabajo pueden ser materia de impugnación por parte de los trabajadores y podrán calificar como actos de hostilidad en nuestros sistemas jurídicos”. (p. 20 -21)

Por otro lado, Sánchez (2017) define al acto hostil como: “aquellas conductas fehacientes del empleador que llevan a generar uno o más

incumplimientos sobre las obligaciones sobre las obligaciones que el mismo empleador ha asumido y se desprende, indistintamente del contrato, un convenio colectivo o de la normativa laboral expresa, y que al ser inobservadas por este, dan lugar, indefectiblemente, al reclamo judicial del trabajador o de la extinción del vínculo laboral formalmente suscrito”. (p. 20)

Así también, tenemos la definición brindada por Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social y Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en su Casación Laboral 10839-2014-ICA de fecha 21 de septiembre de 2016, que establece:

El acto de hostilidad se produce en el momento en que el empleador, con un determinado accionar, ocasiona al trabajador algún perjuicio previsto en la norma pertinente. En términos generales se considera como actos de hostilidad a aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden dar lugar a su extinción.

La literatura también denomina a los actos de hostigamiento laboral como Mobbing, que Marlene Molero, citado por Díaz (2011) señala que: “el mobbing podría ser definido como aquellas conductas, actos u omisiones reiteradas y persistentes, ejercidas sobre uno o más trabajadores por parte de sus compañeros, superiores o inferiores jerárquicos, que tienen por objeto y por efecto, atentar contra su dignidad e integridad y crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo o degradante, susceptible de afectar sus condiciones de trabajo o la continuidad del vínculo laboral. Desde la perspectiva jurídica, el mobbing se configura como violación de los derechos fundamentales de la persona del trabajador, como incumplimiento grave del contrato de trabajo, como abuso del poder de dirección, violación del deber de buena fe, el incumplimiento del deber de seguridad y salud en el trabajo”. (p.47)

En la misma línea de ideas podemos deducir que los actos de hostigamiento, acoso o mobbing son sinónimos, y se refieren a las conductas reiteradas ejercidas contra el trabajador a fin de afectar su ambiente y sus

condiciones laborales buscando que el mismo trabajador solicite la desvinculación laboral.

C. Clases de hostigamiento laboral

Según Arbonés, 2014, como se citó “en De Miguel y Prieto, 2016, existen dos criterios para clasificar el acoso laboral, por un lado, se encuentra por su procedencia y por otro lado tenemos la intencionalidad del acosador”.

1. El acoso laboral en función de su procedencia

Según (Motta, 2008) nos dice: “el profesor Heinz Leymann, fue el primer doctrinante europeo que definió la palabra mobbing como el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo”.

Según (Ugarte, 2012) nos dice: “el concepto de acoso laboral ha sido definido, entre otras normas, en el artículo 943 del Código de Trabajo de Polonia. De conformidad con esta disposición, se entenderá por acoso laboral toda acción o comportamiento, en relación con un empleado o contra el empleado que consiste en un acoso persistente y de larga duración, o en una intimidación de un empleado como resultado de la evaluación decreciente de sus capacidades profesionales, así como el que resulta de la intención de humillar o ridiculizar a un empleado, aislando a él o ella o eliminando a él o ella del equipo de trabajo”.

Para el Arbonés 2014, como se citó en De Miguel y Prieto, 2016, “se puede hablar de que la conducta violenta procede de la jerarquía, de los compañeros de trabajo o de los subordinados, distinguiéndose así el acoso laboral descendente, ascendente, horizontal y mixto”.

- **Acoso laboral descendente:** el acoso laboral descendente, también es conocido por la doctrina como el acoso vertical. Se puede realizar del empresario o superior jerárquico así su subordinado o viceversa; dividiendo así en acoso vertical ascendente y descendente.

- **Acoso laboral vertical descendente:** es el que ejerce el empresario o superior jerárquico sobre sus subordinados. Las conductas que implican esta modalidad de acoso suelen ser desprecios, así como falsas acusaciones que pretenden minar al trabajador acosado. El acosador hace valer su poder frente a sus subordinados mediante estas conductas (Hirigoyen, 2001). Se trata de la modalidad de acoso laboral más frecuente (Piñuel, 2009).
- **Acoso laboral vertical ascendente:** es el menos frecuente y consiste que el subordinado o subordinados son los que ejercen las conductas de acoso sobre aquella persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización (Rojo y Cervera, 2006; Rubio, 2008; Sanz y Hava, 2014).
- **El acoso laboral horizontal:** de acuerdo con Rojo & Cervera (2005), citado en Cornejo et al 2013, se clasifica por posición jerárquica, en la cual dependiendo de la posición jerárquica del acosador y la víctima dentro de la empresa este puede ser mobbing horizontal, en el que uno o más trabajadores del mismo nivel ejercen acoso laboral sobre otros.
- **Acoso laboral mixto:** el acoso laboral mixto es aquel en el que intervienen personas que se encuentran en un rango superior jerárquico y compañeros del mismo rango, o combinaciones de personas de rango jerárquico superior, compañeros o subordinados al mismo tiempo (Arbonés, 2014).

2. Clases de acoso laboral en función de intencionalidad del acosador:

Teniendo en cuenta la intencionalidad del acosador, se encuentran cuatro modalidades de acoso laboral, que son el acoso laboral estratégico, de dirección, perverso y disciplinario.

- **Acoso laboral estratégico:** en el acoso laboral estratégico, el mobbing forma parte de la estructura de la empresa para obligar a los nuevos contratados a que deseen rescindir el contrato de trabajo por voluntad propia, y de esa forma evitar indemnizaciones por despido improcedente.
- **Acoso laboral de dirección:** el acoso laboral de dirección puede tener una finalidad variada, como puede ser, por un lado, reducir cada vez más los

recursos humanos para así reducir los costes de personal; o por otro lado, eliminar a aquellos trabajadores brillantes que actúan como líderes y arrebatan credibilidad al superior jerárquico (Arbonés, 2014).

- **Acoso laboral perverso:** no persigue un objetivo o finalidad laboral, sino simplemente busca obtener el dominio emocional del compañero de trabajo, a través de la manipulación hasta lograr bloquearla psicológicamente y obtener su control. Este tipo de acoso es llevado a cabo por sujetos que buscan una destrucción de la víctima solo para hacer valer su poder, sin ningún trasfondo más (Hirigoyen, 2001).
- **Acoso laboral disciplinario:** el acoso laboral disciplinario es una modalidad utilizada por los acosadores para hacerse temer entre los demás miembros de la organización. El acosador castiga a los que no cumplen sus órdenes. Este tipo de acoso es utilizado contra las personas cuyo carisma sobrepasa al del acosador (Arbonés, 2014).

D. Actores

- **Hostigador.** El hostigador o también llamado el victimario, es decir, el acosador o agresor, suele tener un comportamiento provocador y de intimidación permanente.
- **Víctima.** La víctima del acoso, puede ser cualquier persona, independientemente del ámbito donde nos podamos encontrar, la edad, el género, la orientación sexual, el estatus social y/o la cultura.

E. Fases del hostigamiento laboral

Según (Dois, 2012) nos dice: “el presente trabajo forma parte de una investigación más amplia cuyo objetivo es describir la situación de acoso y hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de Yucatán (Uady), con la finalidad de generar una propuesta de prevención, atención y sanción ante la presencia de dichas problemáticas que sea en beneficio de la población estudiantil universitaria. Particularmente este artículo se centra en responder los siguientes objetivos específicos: analizar la respuesta de los y las estudiantes ante la vivencia de hostigamiento y acoso sexual, e identificar las razones para no denunciar, y, en caso

de haberlo hecho, describir la calidad del servicio recibido por parte de la autoridad universitaria”.

- **Inicia con la fase de incidentes críticos:** es decir, cuando se da un conflicto común que ocurre en cualquier entorno.
- **Fase de estigmatización:** donde se hostiga e irrita a la víctima con ataques prolongados, por lo que la víctima llega a sentir culpabilidad.

Se inician las conductas agresivas o manipuladoras hacia la víctima, las acciones que estos realizan si se aprecian de forma aislada, no tienen mayor relevancia, sin embargo si las acciones se ven en conjuntos y de forma prolongada, estas serán perjudiciales y estigmatizarán al trabajador. Salcedo p. 62, 2019

- **Fase de prolongación:** se da cuando la víctima por miedo al rechazo social-laboral por no contar con suficientes medios probatorios tangibles, no denuncia estas acciones, de tal manera que se vuelve indefenso a los actos de hostigamiento laboral que se mantiene que se mantiene en el tiempo.
- **Fase de intervención desde la empresa:** en la cual intervienen los directivos para solucionar el problema. Pero considerando que la principal responsable es la víctima, juzgando las características de la persona acosada y no los factores del entorno, esta forma de afrontar el acoso por las empresas no es la más recomendable, al contrario el empleador deberá entender que los prejuicios y estereotipos proyectados por el agresor, forman parte de su organización , por lo que no solo deberá limitarse a buscar y sancionar al culpables sino que también deberá implementar políticas que salvaguarden a la víctima.
- **Fase de marginación o exclusión de la vida laboral:** al no darse la intervención de la empresa de forma asertiva, la víctima se sentirá desprotegida, trayendo como consecuencia que la persona acosada puede ser despedida por baja productividad, faltas recurrentes, etc. o la víctima decide renunciar por el acoso recibido

F. Tipos de actos de hostilidad

- Falta de pago de la remuneración en su oportunidad.
- Supuestos particulares de falta de pago remunerativo permitidos.
- Reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría de trabajo.
- Supuestos particulares de reducción remunerativa y de categoría permitidos.
- Modificación inmotivada de la jornada y horario de trabajo.
- Supuestos particulares de modificación de jornada, horario y turno de trabajo.
- El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que presta habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle un perjuicio.

G. Efectos de los actos de hostilización laboral

- Afectación a la salud física:

Mórelo (2010), “realizado un listado sobre las afectaciones físicas que pueden surgir en el trabajador que es víctima, así estos pueden ser”:

El olvido y pérdida de memoria, las dificultades para concentrarse, el decaimiento y la depresión, la apatía y falta de iniciativa, la irritabilidad, la inquietud, nerviosismo y agitación, la agresividad y los ataques de ira, los sentimientos de inseguridad y la hipersensibilidad a los retrasos, las pesadillas y los sueños vívidos, los dolores de estómago y abdominales, las diarreas y el colon irritable, los vómitos, las náuseas, la falta de apetito, la sensación de nudo en la garganta, el llanto y el aislamiento, los dolores en el pecho, la sudoración, la sequedad en la boca, las palpitaciones, los sofocos, la sensación de falta de aire, la hipertensión y la hipotensión neuralmente inducida, los dolores de espalda dorsales y lumbares, los dolores cervicales y musculares, la dificultad para conciliar el sueño, el sueño interrumpido y el despertar temprano, la fatiga crónica, la flojedad en las piernas, la debilidad, los desmayos y los temblores son algunas de las consecuencias que pueden afectar la salud de los sometidos a este tipo de prácticas.

- **Afectación psicológica:**

Mórelo (2010) “las prácticas de mobbing pueden generar afectaciones psicológicas de mayor gravedad como lo es la ansiedad, la depresión –que a su vez genera un círculo vicioso al hacer a la persona afectada más susceptible de percibir el comportamiento de otras personas como hostil (19)– el burnout (20) y el síndrome de estrés post-traumático”.

H. Procedimiento de denuncia de hostilización laboral

En nuestra legislación nacional los actos de hostilidad laboral son equiparables al despido; sin embargo, antes que el trabajador, interponga una denuncia judicial deberá solicitar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, realice su descargo o cese su conducta, según sea el caso. Asimismo, los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia.

Sin embargo, puede darse el caso de que la trabajadora que se sienta víctima de un hostigamiento laboral presente en su lugar de trabajo una acción de cese de hostilidad, pero no se le atiende. Esto provoca una situación de mayor desamparo y desprotección para la víctima, puesto que la circunstancia de hostigamiento podría continuar o incluso agravarse, sin que el empleador cumpla con su obligación de intervenir y hacer cesar ese comportamiento. En este supuesto, la víctima de hostigamiento laboral podrá interponer directamente una demanda judicial por cese de hostilidad, conforme el artículo 35, literal a, del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y, de considerarlo necesario, dar por concluido el contrato de trabajo y demandar el pago de indemnización.

Asimismo, el trabajador indistintamente también podrá solicitar que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta.

2.3. Definición de términos básicos.

Empleador. Parte del contrato laboral que ofrece el puesto de trabajo y asume la obligación de pagar el salario del empleado. (Real Academia Española,2020)

Trabajador. Persona que presta un servicio retribuido. (Real Academia Española,2020)

Contrato de trabajo. Contrato que tiene por objeto la prestación de un servicio de forma personal, voluntaria, remunerada, por cuenta de una tercera persona y dentro de su ámbito de dirección y organización, y otra que recibe los frutos del trabajo, el cual se denomina empleador o empresario. (Real Academia Española, 2020)

Remuneración. Pago que se realiza por un servicio prestado. (Real Academia Española,2020)

Suspensión perfecta de labores. La suspensión perfecta de labores implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores. (Cortes, Nicolás 2021)

Acto hostil. Aquellas conductas fehacientes del empleador que llevan a generar uno o más incumplimientos sobre las obligaciones sobre las obligaciones que el mismo empleador ha asumido y se desprende, indistintamente del contrato, un convenio colectivo o de la normativa laboral expresa, y que al ser inobservadas por este, dan lugar, indefectiblemente, al reclamo judicial del trabajador o de la extinción del vínculo laboral formalmente suscrito (Sánchez, 2017)

El mobbing. Aquellas conductas, actos u omisiones reiteradas y persistentes, ejercidas sobre uno o más trabajadores por parte de sus compañeros, superiores o inferiores jerárquicos, que tienen por objeto y por efecto, atentar contra su dignidad e integridad y crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo o degradante, susceptible de afectar sus condiciones de trabajo o la continuidad del vínculo laboral. (Marlene Molero, citado por Díaz 2011)

Supletoriamente. Dicho de una norma que se aplica en defecto de otra (Real Academia Española - RAE)

Síndrome de Burnout. Una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño persona (Maslach citado por Saborío & Hidalgo)

Recurso de casación. Medio técnico de impugnación extraordinario, contra sentencias y ejecutorias de los tribunales superiores, dictadas contra la jurisprudencia, la ley o los trámites sustanciales. Recurso extraordinario interpuesto ante la Corte Suprema o Tribunal Supremo contra fallos definitivos, en los casos que el ordenamiento lo contemple, en los cuales se supone se desconocen las doctrinas y se trasgrede las leyes, quebrantando las garantías del debido proceso (Gálvez & Maquera 2020)

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG Existe relación entre la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038- 2020 y la hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabaylo, 2020.

1.3.2. Hipótesis específicas

H1. La naturaleza de las actividades laborales conlleva la realización de actos de hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabaylo, 2020.

H2. La afectación económica del empleador conlleva la realización de actos de hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabaylo, 2020.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Variable independiente: la suspensión perfecta de labores regulado por Decreto de Urgencia de N° 038- 2020

Jiménez (2021), señala que: “el derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22 de la Constitución, implicando 2 aspectos: por una parte, el acceder a un puesto laboral y, por otra, el no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el Estado adopta una política donde la población pueda acceder a un puesto laboral. En el segundo caso, está prohibido el ser despedido, salvo por causa justa (Exp. 1124-2001-AA/TC, 2002)”.

Variable dependiente: hostilización laboral

Sánchez (2017) define al acto hostil como: “aquellas conductas fehacientes del empleador que llevan a generar uno o más incumplimientos sobre las obligaciones sobre las obligaciones que el mismo empleador ha asumido y se

desprende, indistintamente del contrato, un convenio colectivo o de la normativa laboral expresa, y que, al ser inobservadas por este, dan lugar, indefectiblemente, al reclamo judicial del trabajador o de la extinción del vínculo laboral formalmente suscrito”. (p. 20).



Figura 1. Diagrama de variables
Fuente: Elaboración de autor propio

3.2.2. Definición operacionalización

Tabla 2.
Operacionalización de la variable

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría de respuesta	Rango	
VI. LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES REGULADO POR DECRETO DE URGENCIA DE N° 038-2020	Naturaleza de las actividades laborales	Presencia del trabajador		SI/NO	Nominal	
		de forma indispensable ²		SI/NO	Nominal	
		Características del servicio contratado		SI/NO	Nominal	
		Cese en la prestación de servicios. 4 9	1,2,3,4,5,	SI/NO	Nominal	
		Cese en el pago de remuneraciones. 3	6,7,8,9	SI/NO	Nominal	
	Afectación económica del empleador	Actividades esenciales	7		SI/NO	Nominal
		Actividades no esenciales	6		SI/NO	Nominal
		Contenido del trabajo			SI/NO	Nominal
		Sobrecarga y ritmo			SI/NO	Nominal
		Sanciones y medidas disciplinarias		1,2,3,4,5,		
VD. HOSTILIZACIÓN LABORAL	Facultades de dirección	Horarios		SI/NO	Nominal	
		La falta de pago de la remuneración		,11,12, 13, 14,	SI/NO	Nominal
	Remuneración	La reducción de la remuneración.		15, 16,	SI/NO	Nominal

Fuente: Elaboración de autor propio

3.3. Tipo y nivel de investigación

3.3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica, se denomina también pura o fundamental, buscó el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes (Alfaro 2012).

3.3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación fue correlacional porque tuvo como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular (Hernández, Fernández & Baptista 2014).

Validez y confiabilidad se obtuvo con el alfa de Cronbach.

3.3.3. Método de investigación

El propósito de la investigación conllevó a utilizar el método cuantitativo. Por lo que fue pertinente utilizar este método atendiendo al objetivo de nuestro estudio.

Desde el punto de vista de Tamayo (2007), “consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio”.

En la presente investigación se utilizó el instrumento denominado encuesta consta de 16 ítems los cuales permitieron medir La suspensión perfecta de labores regulado por Decreto de Urgencia de N° 038- 2020 y la hostilización laboral.

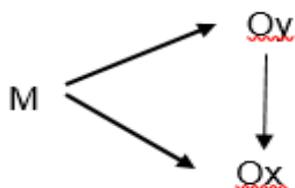
3.4. Diseño de investigación

No experimental

Acorde con lo expuesto por el autor Díaz (2007) nos dice: “Son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia”.

El diseño de investigación fue no experimental y de corte transeccional; la primera porque se ejecutó sin manipular premeditadamente variables y en los que solo se observan y analizan los fenómenos para estudiarlos, mientras que la segunda se caracteriza por recolectar datos en un solo momento, y en un tiempo determinado.

El modelo es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra en la que se realiza el estudio

Oy, Ox = Observaciones obtenidas en cada una de las variables de estudio.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Generalmente a las investigaciones poseen un conjunto de objetos, documentos o individuos a ser estudiados.

A continuación (Alfaro 2012) “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”.

En consecuencia, el presente documento se desarrolló considerando como población a los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo.

3.5.2. Muestra

Una vez conocida la población que se desea someter a estudio y cuando esta, por su tamaño no es posible considerarla en su totalidad para la aplicación de instrumentos de investigación; nace la necesidad de establecer una muestra de 36 trabajadores de una empresa privada de Carabayllo al azar entre ambos sexos como hombres y mujeres.

Según (Alfaro 2012), “es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población”.

El interés fue que la muestra sea estadísticamente representativa. En consecuencia, los resultados obtenidos pueden ser generalizados al resto de la población, no obstante, en el presente estudio dado al tamaño de la población no fue necesario aplicar una fórmula para la determinación de la muestra.

3.5.3. Muestreo

El tipo de muestreo recomendado para el levantamiento de información fue el muestreo no probabilístico.

Según Cuesta (2009) “el muestreo no probabilístico es una técnica de muestreo donde las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados”.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Son un conjunto de acciones y actividades que realizó el investigador para recolectar la información los cuales permitieron lograr los objetivos y así contrastar la hipótesis de investigación.

En definitiva, es de particular importancia otorgar y no olvidar el valor que tienen las técnicas y los instrumentos que se emplearán en una investigación.

Asimismo, las técnicas que se utilizaron para el desarrollo del presente estudio fueron la entrevista y cuestionario, para el levantamiento de información de campo se utilizó el instrumento de investigación llamado la encuesta y cuestionario participante

con preguntas cerradas y para la documental fue necesario aplicar un análisis evaluativo de todos los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo.

Según el autor Roberto (2014) nos dice: “que las técnicas de recolectar los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico”.

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizó según Hernández (2014, p.194), en la presente investigación se aplicó la técnica de la encuesta para la recolección de datos, que fue procesado más con el programa estadístico SPSS, además, la observación de datos, consistió en la revisión de libros y documentos.

Las técnicas que se han utilizado en la siguiente investigación fueron:

1) Encuesta

Según el autor Talledo (2010) nos argumenta: “es el método de recopilación de datos acerca de hechos objetivos, opiniones, conocimientos, etc. Basado en una interacción directa (la entrevista) o indirecta (el cuestionario) entre el investigador y el encuetado. De acuerdo con esta definición la encuentra como formas principales, el cuestionario y la entrevista, aunque en el lenguaje cotidiano se identifique principalmente con la primera de las modalidades” (p.63).

2) La observación.

Según (Ramos, 2008) nos dice: “consiste en la percepción directa del objeto de investigación; permite conocer la realidad mediante la percepción directa de los objetos y fenómenos. Como procedimiento, puede utilizarse en distintos momentos de una investigación más compleja: en su etapa inicial se usa en el diagnóstico del problema a investigar y es de gran utilidad en el diseño de la investigación”.

Estos instrumentos de obtención de datos o información emplearon métodos y técnicas muy diferentes pero favorables para el investigador, la idea de ambos fue recolectar datos de interés común entre los participantes para luego entrar a un proceso de análisis estadístico.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de recolección de información fue identificar el objetivo general y las dimensiones que incluye. Como indica Ruíz (2014), la operacionalización entendida como proceso fundamental en la construcción del instrumento consiste en traducir las dimensiones en elementos medibles; es decir, pasar de las dimensiones a los indicadores y de los indicadores a las preguntas. En base a esto los investigadores (Escofet, Folgueiras, Palou, 2016), los cuales han visto la necesidad de adaptarlos hacia una nueva realidad que tiene su presente investigación con los 80 profesionales en estudio, de acuerdo con (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) Nos argumenta: “el cuestionario es tal vez el más utilizado para la recolección de datos; este consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”

Para el estudio se han utilizado los siguientes instrumentos:

Guía de observación: según (Tamayo, 2004) nos dice: “la guía de observación es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno”.

Así como la entrevista, instrumento adecuado que permite medir la suspensión perfecta de labores, siendo su ficha técnica la siguiente

Ficha técnica

Instrumento: Cuestionario de suspensión perfecta de labores en época de pandemia y la vulneración de los derechos sociolaborales de los trabajadores en el distrito de Cusco: marzo-octubre 2020

Autores : Martínez, F y Villa, Á (2020)

Objetivo : Conocer cuál es la percepción que tienen los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo sobre la regulación y aplicación que se le da a la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia

Usuarios : Trabajadores empresa privada de Carabayllo

Aplicación : Individual

Duración : Aproximadamente de 15 minutos

Validez : Validación por expertos

Materiales : Cuestionario

Calificación : SI o NO

El segundo instrumento, que se utilizara para medir la hostilización laboral, es el cuestionario Barómetro Cisneros ABE XI, el cual ha sido adaptado para el presente estudio, permitiéndonos tener conocimiento continuado y deliberado de la agresión verbal o física que reciben los trabajadores, con la finalidad de reducir, someter o destruir psicológicamente y que consiste en comportamientos de hostigamiento frecuente, recurrente y sistemáticos contra ellos, cuya ficha técnica es la siguiente:

Ficha técnica

Nombre : Barómetro Cisneros ABE XI

Autores : Iñaki Piñuel y Zavala y A. Oñate

Usuarios : Trabajadores de una empresa privada de Carabayllo

Aplicación : Individual

Duración : Aproximadamente de 20 minutos

Validez : Validación por expertos

Materiales : Cuestionario

Calificación : SI o NO

Validación y confiabilidad del instrumento

1) Validez del Instrumento

Tabla 3.

Validez del Instrumento

Mg. Núñez Zulueta, Arturo Walter	Experto Metodólogo
Dr. Vivar Díaz, Víctor	Experto Metodólogo

Fuente: Elaboración de autor propio

2) Confiabilidad del Instrumento por alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad del instrumento de la suspensión perfecta de labores regulado por decreto de urgencia de N° 038- 2020

Tabla 4.

Fiabilidad del instrumento de la suspensión perfecta de labores regulado por Decreto de Urgencia N° 038- 2020

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
74,8%	75.7%	9

Fuente: Elaboración de autor propio

Existe muy buena consistencia interna entre los ítems del instrumento por tanto existe muy buena confiabilidad elaborado para el recojo de la información de la presente tesis, de la variable independiente la suspensión perfecta de labores regulado por decreto de urgencia N° 038- 2020 es de 75.7%.

Estadísticos de fiabilidad de hostilización laboral

Tabla 5.

Fiabilidad de hostilización laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
73,4%	74.6%	16

Fuente: Elaboración de autor propio

Existe muy buena consistencia interna entre los ítems del instrumento por tanto existe muy buena confiabilidad elaborado para el recojo de la información de la presente tesis, de la variable dependiente hostilización laboral fue de 74.6%.

3.7. Métodos de análisis de datos

- La técnica estadística que se utilizó para procesar la información obtenida fue con un programa informático de nombre microsoft excel 2016, para crear una base de datos según los resultados recogidos.
- Se va emplear el programa llamado SPSS (statistical package for social science) versión de 24, ya que se trata de una investigación de enfoque cuantitativo.

- Con este software de análisis estadístico se consiguieron los cálculos exactos para cumplir con los objetivos de la presente investigación.
- Se obtuvo la prueba de bondad de Kolmogorov Smirnov.
- Se presentaron los resultados en tablas y figuras con su debida interpretación.

Este análisis de información se realizó en base a los instrumentos obtenidos de cuestionarios, después se elaboró la matriz de datos empleados, donde se determinó el grado de correlación existente entre las variables a ser medidas.

3.8. Desarrollo de la propuesta de valor

La presente investigación de la suspensión perfecta de labores y hostilización laboral en trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020, es una inversión muy importante a mediano y largo plazo, la cual a través de la mejora de la relación que existe entre la suspensión perfecta de labores y la hostilización laboral en trabajadores de una empresa privada en Carabayllo, y así mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa privada en Carabayllo, con todo esto se dará a conocer que la empresa privada en el Carabayllo brindara una mejor calidad laborar a sus empleados.

Después de haber realizado la investigación y evaluación de las distintas soluciones que existen, y encontrado la que más se adapta mejor a las necesidades de la empresa privada de Carabayllo, es por ello que se plantea realizar la suspensión perfecta de labores y hostilización laboral en trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020 el cual se utilice de apoyo y mejora de la calidad de vida laborar que brinda la empresa privada a sus empleados.

3.9. Aspectos éticos

Para la presente investigación se utilizó el principio de Helsinki que considera pertinente mantener anónimo la información que nos proporcionaron los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, salvaguardando de esta manera sus opiniones y apreciaciones. Así mismo, se cumplió estrictamente con el Código de Ética de investigación de la Universidad Privada Telesup.

Asimismo, se va a tener en cuenta los principios éticos, deontológicos y axiológicos del código de ética del Colegio de Abogados de Lima, observando la reserva, el secreto profesional y el cuidado físico y psicológico de la muestra de estudio; también, se ha tenido en cuenta la confidencialidad de la información a obtener; además, se observó el cumplimiento de los derechos intelectuales.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de la muestra

Tabla 6.

Edad en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Entre 22 Años a 30 años	9	25,0
	Entre 31 Años a 38 años	7	20,0
	Entre 39 Años a 45 años	9	25,0
	Entre 46 Años a 55 años	7	20,0
	Entre 56 Años a 65 años	4	10,0
	Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia de autor

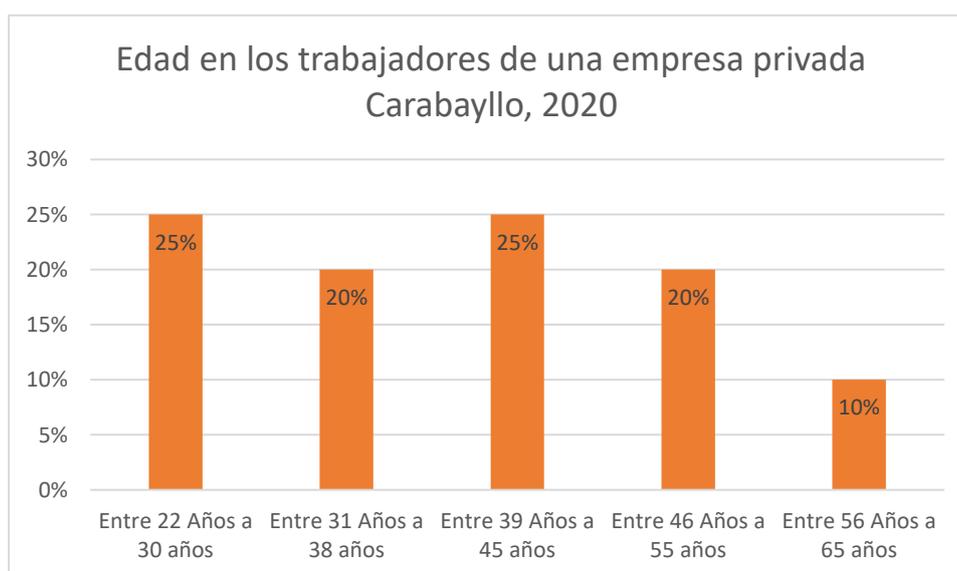


Figura 2. *Edad en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020*

Fuente: Elaboración propia de autor

Como se describe en la tabla 6 y figura 2, edad en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020 que conformaron la muestra de la edad entre 22 a 30 años (25%), seguido de aquellos de la edad entre 31 a 38 años (20%), seguido de aquellos de la edad entre 39 a 45 años (25%). Por otro lado, solo el 20% tiene la edad entre 46 a 55 años y el 10% tiene la edad entre 55 a 65 años.

Tabla 7.

Sexo en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	20	56,0
Femenino	16	44,0
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia de autor

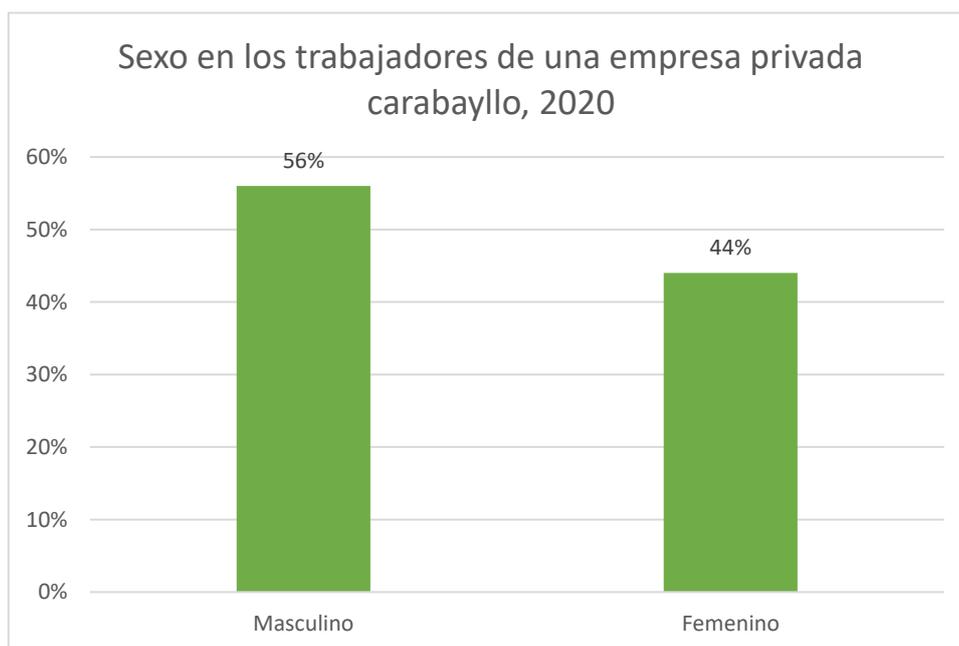


Figura 3. Sexo en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020

Fuente: Elaboración propia de autor

Como se describe en la tabla 7 y figura 3, sexo en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020 que conformaron la muestra, son del sexo masculino (56%), aunque un importante 44% son del sexo femenino.

Tabla 8.

Estado civil en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020

	Frecuencia	Porcentaje
Casado	25	70,0
Soltero	11	30,0
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia de autor

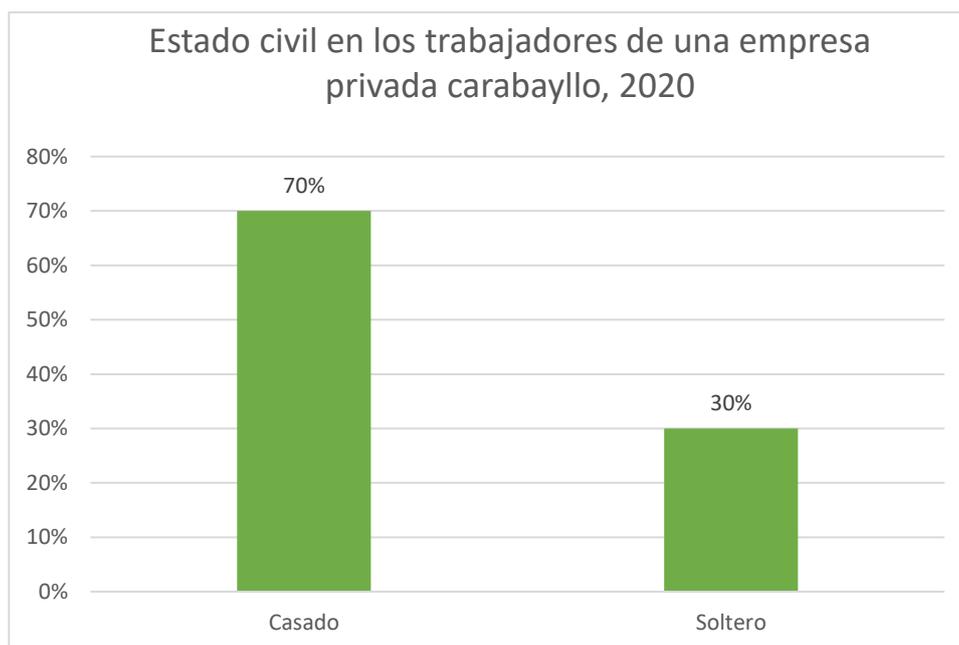


Figura 4. *Estado civil en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020*

Fuente: Elaboración propia de autor

Como se describe en la tabla 8 y figura 4, *estado civil* en trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020 que conformaron la muestra, son del *estado civil* casado (70%), aunque un importante 30% son de estado civil soltero.

Tabla 9.

Grado de instrucción en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020

	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria Incompleta	13	35,0
Secundaria completa	13	35,0
Técnico completo	10	30,0
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia de autor

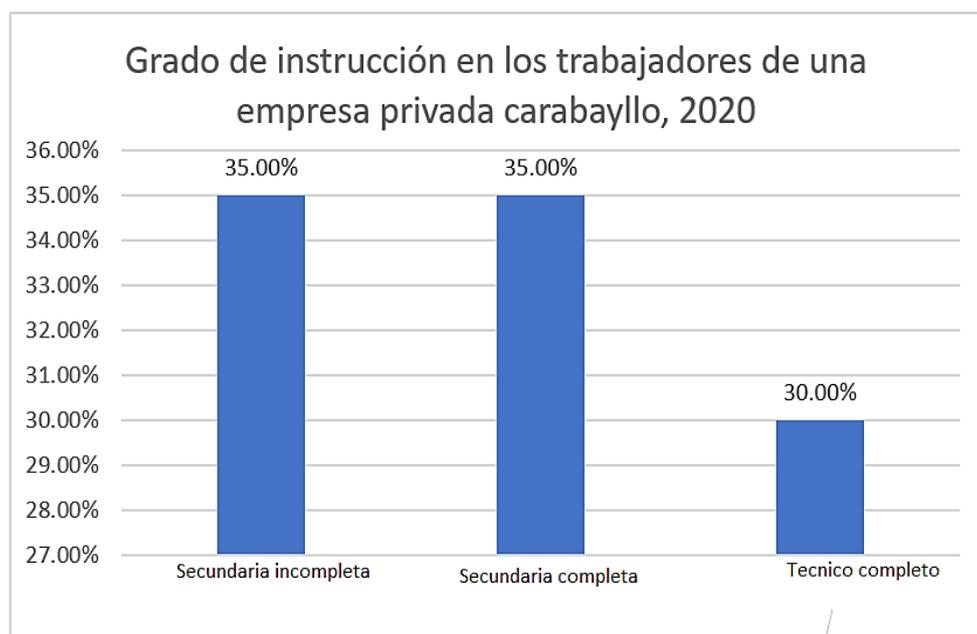


Figura 5. *Grado de instrucción en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020*

Fuente: Elaboración propia de autor

Como se describe en la tabla 9 y figura 5, *grado de instrucción* en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020 que conformaron la muestra, son de grado de licenciado (35%), también hay un grado de magister de (35%) aunque un importante 30% son de grado de doctor.

4.2. Descripción de las variables

Tabla 10.

La suspensión perfecta de labores regulado por Decreto de Urgencia de N° 038-2020 en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	21	58,3
	NO	15	41,7
	Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia de autor

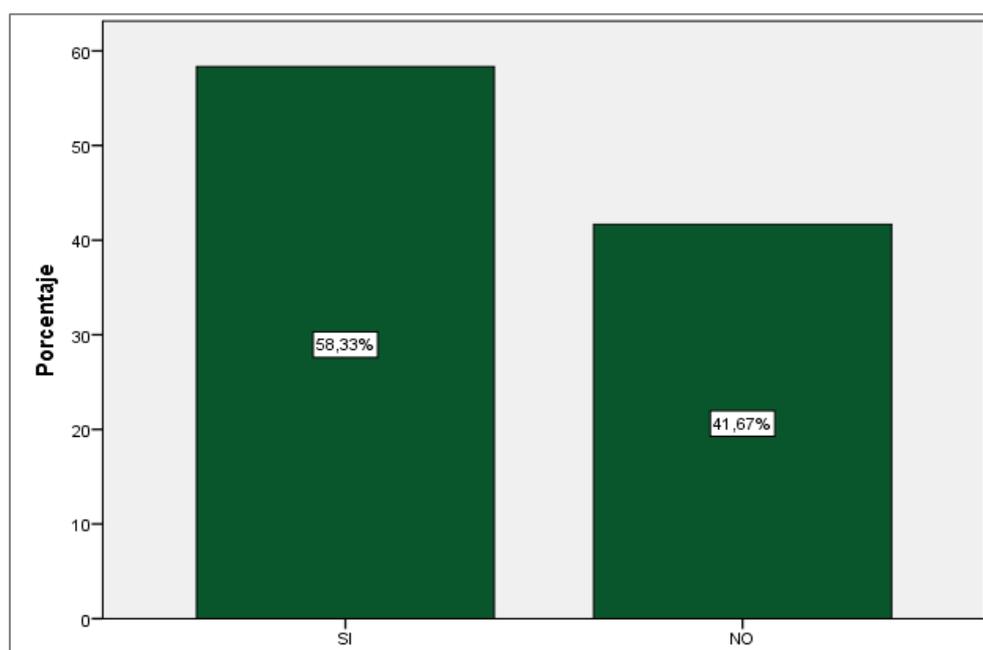


Figura 6. La suspensión perfecta de labores regulado por Decreto de Urgencia de N° 038- 2020 en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020

Fuente: Elaboración propia de autor

En la tabla 10 y figura 6, se tiene de la suspensión perfecta de labores regulado por Decreto de Urgencia de N° 038- 2020 en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020 Los encuestados de la suspensión perfecta de labores regulado por Decreto de Urgencia de N° 038- 2020 tiene un porcentaje de SI (58.33%) a lo que se suma el no con un (41,67%).

Tabla 11.

Naturaleza de las actividades laborales en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	29	80,6
	NO	7	19,4
	Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia de autor

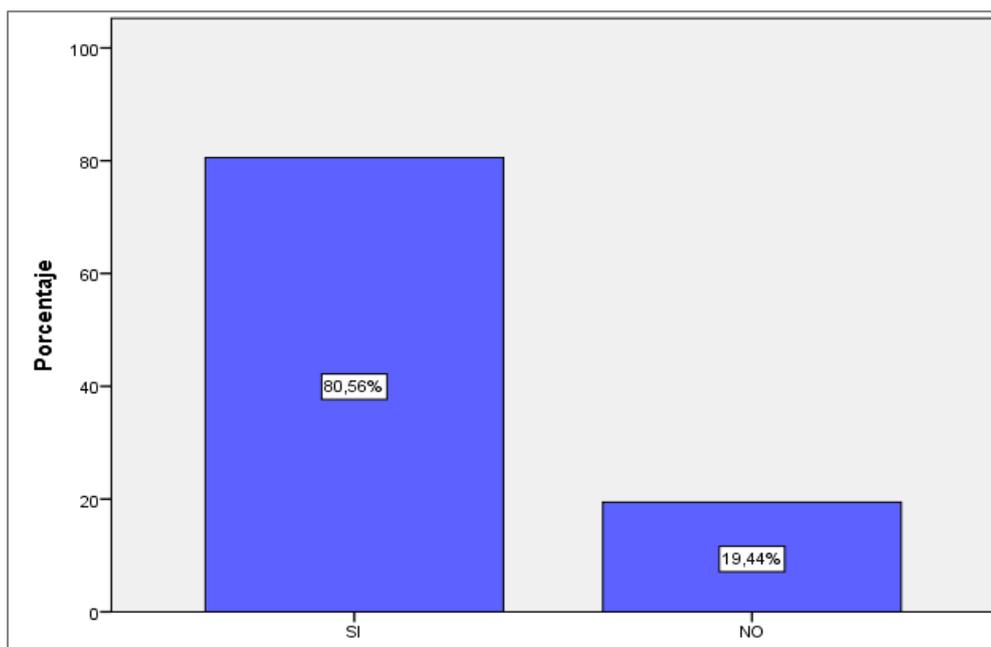


Figura 7. Naturaleza de las actividades laborales en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020

Fuente: Elaboración propia de autor

En la tabla 11 y figura 7, se tiene de naturaleza de las actividades laborales en los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020. Los encuestados de naturaleza de las actividades laborales tiene un porcentaje de SI (80.56%) a lo que se suma el no (19.44%).

Tabla 12.

Afectación económica del empleador de los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	23	63,9
	NO	13	36,1
	Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia de autor

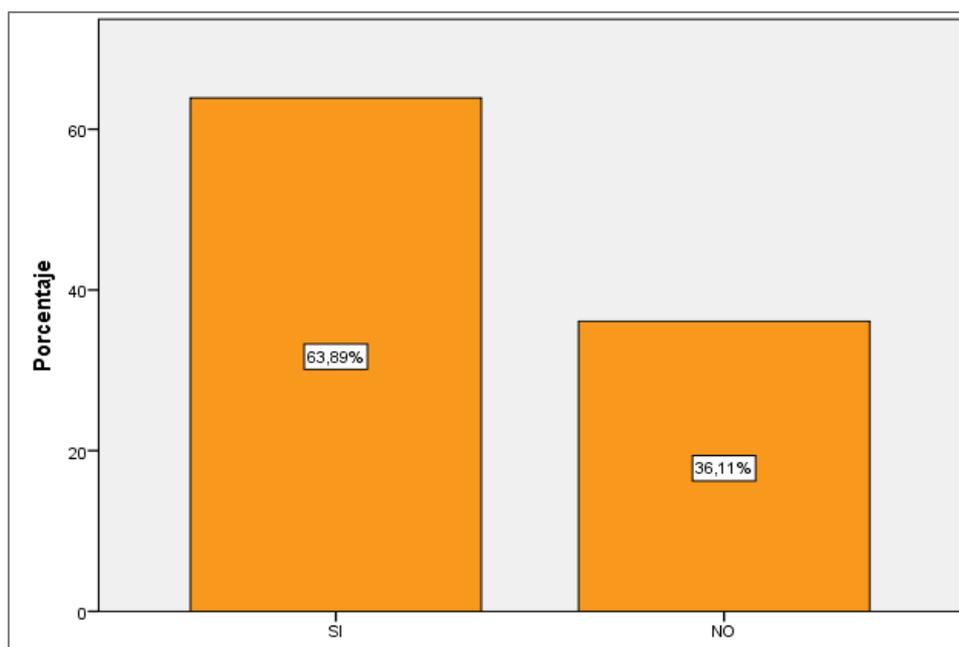


Figura 8. *Afectación económica del empleador de los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020*

Fuente: Elaboración propia de autor

En la tabla 12 y figura 8, se observa la afectación económica del empleador de los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020. Los encuestados tienen una afectación económica del empleador de sí de (63.89%) a lo que se suma en no (36,11%).

Tabla 13.

Hostilización laboral de los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SI	31	86,1
	NO	5	13,9
	Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia de autor

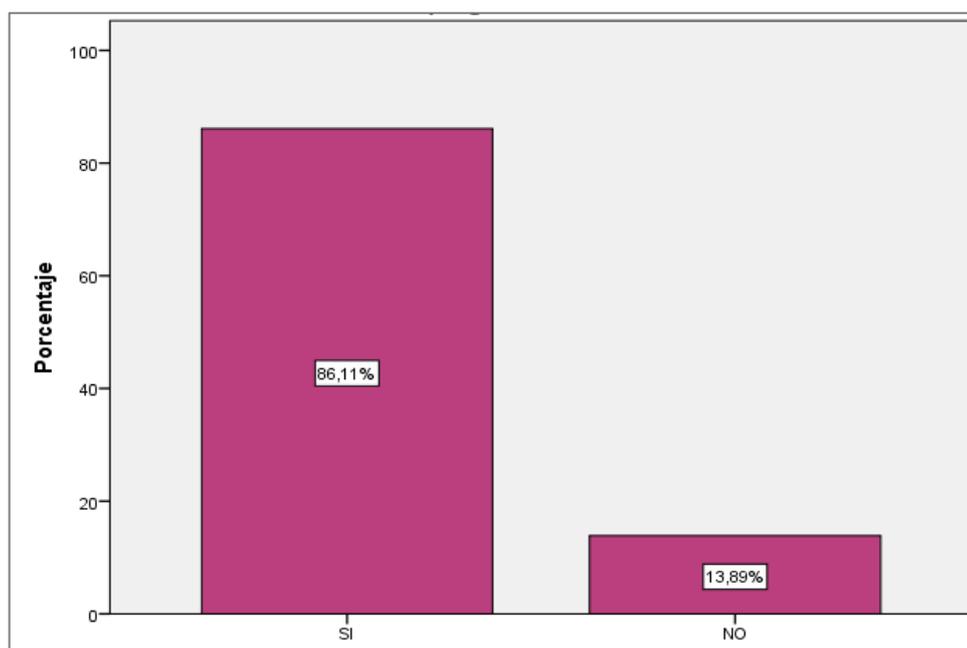


Figura 9. Hostilización Laboral de Fuga los trabajadores de una empresa privada Carabayllo, 2020

Fuente: Elaboración propia de autor

En la tabla 13 y figura 9, se percibe la hostilización laboral de los trabajadores de una empresa privada - Carabayllo, 2020, donde los encuestados manifiestan hostilización laboral siendo el porcentaje de sí de 86.11%, y de no 13,89%.

4.3. Comprobación de hipótesis

Con la finalidad de aplicar una adecuada prueba estadística para comprobar las hipótesis se procedió a realizar las pruebas de bondad de ajuste según método de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro Wilk, a fin de evaluar la distribución de los datos y en base a dicho resultado elegir dicha prueba estadística.

Prueba de normalidad

Tabla 14.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
VI: LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES REGULADO POR DECRETO DE URGENCIA DE N° 038- 2020	0,017	36	0,012*	0,042	36	0,022*
VD: HOSTILIZACIÓN LABORAL	0,021	36	0,010	0,032	36	0,020

Fuente: Elaboración Propia en SPSS

En la tabla 14 se tiene los resultados de las pruebas de bondad de ajuste según método de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro Wilk. En ambos casos se obtienen valor $p < 0,05$, para todas las distribuciones evaluadas, lo que implica que esas distribuciones difieren de la distribución normal; es decir, los datos a utilizar para la comprobación de hipótesis no tienen distribución normal. En razón a lo indicado, se decide utilizar el coeficiente rho de Spearman para comprobar las hipótesis.

El Planteo de las hipótesis general

H₀: “No existe relación entre la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia de N° 038- 2020 y la hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020”

H₁: “Existe relación entre la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia de N° 038- 2020 y la hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020”

- a. N.S: 0.05
- b. La Contrastación de la Hipótesis: Pruebas estadísticas no paramétricas de escala Ordinal. Utilizaremos la prueba de rho de Spearman.

Tabla 15.
Contrastación de hipótesis principal

Matriz de Correlaciones				
		VI: LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES REGULADO POR DECRETO DE URGENCIA DE N° 038- 2020		
			VD: HOSTILIZACIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	VI: LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES REGULADO POR DECRETO DE URGENCIA DE N° 038- 2020	Coeficiente de correlación	1,000	0,768
		Sig. (bilateral)	.	,0012
		N	36	36
	VD: HOSTILIZACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	0,768	1,000
		Sig. (bilateral)	0,012	.
		N	36	36

Fuente: Elaboración propia en SPSS

En la tabla 15 se observa que existe correlación positiva, alta, directa y significativa entre la suspensión perfecta de labores regulado por Decreto de Urgencia de N° 038- 2020 y la hostilización laboral ($\rho=0,768$; $p=0,000<0,05$) De acuerdo a esto resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; y aceptar la hipótesis afirmativa que dice que sí existe relación entre la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia de N° 038- 2020 y la hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020.

El planteo de las hipótesis específica 1

Ho: “La naturaleza de las actividades laborales no conlleva en la realización de actos de hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020”

H1: “La naturaleza de las actividades laborales sí conlleva en la realización de actos de hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020.”

a. N.S: 0.05

b. La contrastación de la hipótesis: pruebas estadísticas no paramétricas de escala ordinal. Utilizaros la prueba de rho de Spearman

Tabla 16.

Contrastación de hipótesis específicas 01

Matriz de Correlaciones				
			D1 V1: NATURALEZA DE LAS ACTIVIDADES LABORALES	V2: HOSTILIZACIÓN LABORAL
Rho de Spearman	D1 V1: NATURALEZA DE LAS ACTIVIDADES LABORALES	Coeficiente de correlación	1,000	0,779
		Sig. (bilateral)	.	0,014
		N	36	36
	V2: HOSTILIZACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	0,779	1,000
		Sig. (bilateral)	0,014	.
		N	36	36

Fuente: Elaboración propia en SPSS

En la tabla 16 se observa que existe correlación positiva, alta, directa y significativa entre naturaleza de las actividades laborales y la hostilización laboral ($\rho=0,779$; $p=0,000<0,05$), de acuerdo con este resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; y aceptar la hipótesis afirmativa que dice que la naturaleza de las actividades laborales si conlleva en la realización de actos de hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020.

El planteo de las hipótesis específica 2

Ho: “La afectación económica del empleador no conlleva a la realización de actos de hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020”

H1: “La afectación económica del empleador sí conlleva a la realización de actos de hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020”

a. N.S: 0.05

b. La contrastación de la hipótesis: pruebas estadísticas no paramétricas de escala ordinal. Utilizamos la prueba de rho de Spearman

Tabla 17.

Contrastación de hipótesis específicas 02

Matriz de Correlaciones				
			D2 V1: AFECTACIÓN ECONÓMICA DEL EMPLEADOR	V2: HOSTILIZACIÓN LABORAL
Rho de Spearman	D2 V1: AFECTACIÓN ECONÓMICA DEL EMPLEADOR	Coeficiente de correlación	1,000	0,803
		Sig. (bilateral)	.	0,014
		N	36	36
	V2: HOSTILIZACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	0,803	1,000
		Sig. (bilateral)	0,014	.
		N	36	36

Fuente: Elaboración propia en SPSS

En la tabla 17 se observa que existe correlación positiva, alta, directa y significativa entre afectación económica del empleador y la hostilización laboral ($\rho=0,803$; $p=0,000<0,05$). De acuerdo con este resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; y aceptar la hipótesis afirmativa que dice que la afectación económica del empleador sí conlleva a la realización de actos de hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

En el presente trabajo se ha planteado como objetivo general identificar qué relación existe entre la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia de N° 038- 2020 y la hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020, por lo que se procedió con base en los hallazgos encontrados a la discusión con las investigaciones previas realizadas que se pasa a detallar:

Del análisis de los resultados de acuerdo con la hipótesis general de la investigación se observa que, existe correlación positiva, alta, directa y significativa entre la suspensión perfecta de labores regulado por decreto de urgencia de N° 038- 2020 y la hostilización laboral ($\rho=0,768$; $p=0,000<0,05$) en los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020. Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Gil López, Paul (2020) cuyo título es: “Análisis de la suspensión perfecta de labores y la vulneración al trabajo en la Corporación YNEM EIRL Arequipa, 2020”. Quien señala en sus resultados que la suspensión perfecta de labores ejecutada por la Corporación YNEM EIRL vulneró el derecho al trabajo y la continuidad laboral por no agotar el íntegro de posibilidades estipulada en el artículo 12 de T.U.O. de la ley de productividad y competencia laboral y no reincorporar a la totalidad de su personal suspendido. Ambos resultados permiten afirmar que el órgano empresarial no procuró el mantenimiento del vínculo laboral con su personal suspendido.

También encontramos la tesis de Parra y Silvestre (2020), en su tesis titulada “La aplicación de la suspensión perfecta de labores en épocas de estado de emergencia sanitaria”. Nos señala que finalmente, cabe concluir que la suspensión perfecta de labores que se otorga de forma automática ante la solicitud del empleador en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas vulnera los derechos del trabajador en el sentido que dicho mecanismo tiene como fin suspender las obligaciones del empleador para con sus trabajadores atentando contra su estabilidad laboral y su derecho de percibir una

remuneración por la prestación de sus servicios, sin que se haya probado plenamente la existencia de la causa objetiva que justifique el cese colectivo.

Con relación a la hipótesis específica 1, se observa que existe correlación positiva, alta, directa y significativa entre naturaleza de las actividades laborales y la hostilización laboral ($\rho=0,779$; $p=0,000<0,05$), de acuerdo con este resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; y aceptar la hipótesis afirmativa que dice que La naturaleza de las actividades laborales sí conlleva en la realización de actos de hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020.

Con relación a la hipótesis específica 2, se observa que existe correlación positiva, alta, directa y significativa entre afectación económica del empleador y la hostilización laboral ($\rho=0,803$; $p=0,000<0,05$). De acuerdo con este resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; y aceptar la hipótesis afirmativa que dice que La afectación económica del empleador sí conlleva a la realización de actos de hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020.

Todos estos estudios hallados son acordes con lo que en este estudio hallamos y planteamos en la tesis.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los hallazgos de esta investigación, se concluye lo siguiente:

1. Existe correlación positiva, alta, directa y significativa entre la suspensión perfecta de labores regulado por Decreto de Urgencia de N° 038- 2020 y la hostilización laboral ($\rho=0,768$; $p=0,000<0,05$), en los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020.
2. Existe correlación positiva, alta, directa y significativa entre naturaleza de las actividades laborales y la hostilización laboral ($\rho=0,779$; $p=0,000<0,05$), en los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020.
3. Existe correlación positiva, alta, directa y significativa entre afectación económica del empleador y la hostilización laboral ($\rho=0,803$; $p=0,000<0,05$), en los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a futuros investigadores se centren en revisar los procedimientos administrativos de suspensión perfecta de labores iniciados por los empleadores durante el estado de emergencia por la COVID-19, a fin de recurrir a la vía judicial en caso se compruebe que el empleador a utilizado la suspensión perfecta como acto de hostilización contra los trabajadores.
2. Se recomienda que el Estado a través de su autoridad inspectora de trabajo verifique que los empleadores que se hubieran acogido a la suspensión perfecta de labores por la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de sus actividades, mantengan los puestos de trabajo efectivamente suspendidos durante todo el tiempo que duro la suspensión perfecta, a fin de verificar que la parte empleadora no ha acogido a nuevos trabajadores para realizar las actividades del personal que se encuentran comprendidos dentro de esta medida.
3. Se recomienda que el Estado a través de su autoridad inspectora de trabajo con la intervención conjunta de Sunat verifiquen que la afectación económica invocada por el empleador para acogerse a la suspensión perfecta de labores se hubiera sostenido durante todo el tiempo que duro la medida, esto a fin de identificar a los empleador que habiendo superado la afectación económica no reincorporaron a sus trabajadores suspendidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ángel M (2018). Acoso moral en el trabajo: de su construcción jurisprudencial a una necesaria regulación legal. FORO. Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva Época, vol. 21, 451-473. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/FORO/article/view/61816/4564456548288>
- Blancas, C. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Derecho PUCP*, 383-402.
- Díaz, H., Gómez, R., & de la Garza, J. (2008). LA RELACIÓN ENTRE COMPORTAMIENTOS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, CONTENIDOS DE COMUNICACIÓN Y FACTORES DE ESTRÉS EN EL TRABAJO. *Investigación Administrativa*, 7-21.
- Dois, A. (2012). Hostigamiento laboral: amenaza permanente para enfermería. *Enfermería Global*, 120-136.
- Echeverría, R., & Paredes, L. (s.f.).
- Fondevila, G. (2008). El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción . *Revista mexicana de sociología*, 14-36.
- Martínez, K., Marroquín, J., & Ríos, H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis económico*, 113-131.
- Motta, F. (2008). El acoso laboral en Colombia. *Revista VIA IURIS*.
- Ugarte, J. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología. *Revista de Derecho (Valparaiso)*.
- Zambrano, Ó., & Campos, S. (2015). Incidencia de la suspensión del contrato de trabajo en el pago de la prima legal de servicios. *Revista VIA IURIS*, 51-65.
- Zambrano, Ó., & Campos, S. (2015). Incidencia de la suspensión del contrato de trabajo en el pago de la prima legal de servicios. *Revista VIA IURIS*, 51-65.

ANEXOS

Anexo 1: matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS PRINCIPAL	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO METODOLÓGICO
¿Qué relación existe entre la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia de N° 038- 2020 y la hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020?	Identificar qué relación existe entre la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia de N° 038- 2020 y la hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020.	Existe relación entre la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia de N° 038- 2020 y la hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020.	VARIABLES 1 La suspensión perfecta de labores regulado por Decreto de Urgencia de N° 038- 2020 DIMENSIONES a. Naturaleza de las actividades laborales del servicio contratado • Presencia del trabajador de forma indispensable. • Características del Servicio Contratado. • Cese en la prestación de servicios. • Cese en el pago de remuneraciones. b. Afectación económica del empleador • Actividades esenciales • Actividades no esenciales	Método y Tipo de Investigación Método: Cuantitativa Nivel: Correlacional - descriptiva Diseño: No experimental (Hernández, 2014) Nos dice: "Estudios realizados sin manipulación deliberada de variables y en los que los fenómenos se observan solo en su entorno natural para su análisis". Área de estudio: EMPRESA PRIVADA CARABAYLLO, 2020 POBLACIÓN Y MUESTRA Población: Trabajadores de las empresas privadas de Carabayllo La muestra: 36 Trabajadores de una empresa privada de Carabayllo. El muestreo: No probabilístico intencional o de conveniencia. Instrumento: Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS		
1) ¿De qué manera la naturaleza de las actividades laborales conlleva en la realización de actos de hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020?	1) Determinar si la naturaleza de las actividades laborales conlleva en la realización de actos de hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020.	1) La naturaleza de las actividades laborales conlleva en la realización de actos de hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020.	VARIABLE 2 Hostilización laboral DIMENSIONES a. Facultades de dirección • Contenido del trabajo. • Sobrecarga y ritmo • Sanciones y medidas disciplinarias • Horario b. Remuneración • La falta de pago de la remuneración • La reducción de la remuneración	
2) ¿De qué manera la afectación económica del empleador conlleva a la realización de actos de hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020?	2) Determinar si la afectación económica del empleador conlleva a la realización de actos de hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020.	2) La afectación económica del empleador conlleva a la realización de actos de hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020		

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría de respuesta	Rango
VI. LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES REGULADO POR DECRETO DE URGENCIA DE N° 038- 2020	Naturaleza de las actividades laborales	Presencia del trabajador de forma indispensable	1,2,3,4,5 ,6,7,8,9	SI/NO	Nominal
		Características del servicio contratado		SI/NO	Nominal
		Cese en la prestación de servicios.		SI/NO	Nominal
		Cese en el pago de remuneraciones. 3		SI/NO	Nominal
	Afectación económica del empleador	Actividades esenciales 7		SI/NO	Nominal
		Actividades no esenciales 6		SI/NO	Nominal
VD. HOSTILIZACIÓN LABORAL	Facultades de dirección	Contenido del trabajo	1,2,3,4,5 ,6,7,8,9, 10,11,12 , 13, 14, 15, 16,	SI/NO	Nominal
		Sobrecarga y ritmo		SI/NO	Nominal
		Sanciones y medidas disciplinarias		SI/NO	Nominal
		Horarios		SI/NO	Nominal
	Remuneración	La falta de pago de la remuneración		SI/NO	Nominal
		La reducción de la remuneración.		SI/NO	Nominal

Anexo 3: Instrumento

CUESTIONARIO 1: VARIABLE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y HOSTILIZACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA CARABAYLLO, 2020

ESTIMADO PARTICIPANTE

INSTRUCCIONES: El cuestionario tiene por finalidad recabar información importante para el estudio de “LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y HOSTILIZACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA CARABAYLLO, 2020”. Al respecto se le solicita a usted, que con relación a las preguntas que a continuación se le presentan, se sirva responder en vista que será de mucha importancia para la investigación que se viene llevando a cabo. El instrumento es de carácter anónimo, se le agradece su participación. Marque con una (X) la alternativa de su elección. Marque solamente una opción para cada ítem.

EDAD	
SEXO	
ESTADO CIVIL	
GRADO DE INSTRUCCIÓN	
FECHA	

N.º	ITEMS	MARQUE CON UNA X	
		SI	NO
1	¿Considera Ud. que haber sido suspendido en su centro de trabajo vulnera su derecho fundamental al trabajo?		
2	¿Considera Ud. que las funciones que usted desempeña requieren de su presencia en su centro de labores?		
3	¿Considera Ud. que el trabajador sujeto a la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia tiene algún tipo		

	de afectación económica?		
4	¿Considera Ud. que el Decreto de Urgencia N° 038-2020 que creó el procedimiento de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia, cumple con su finalidad para la cual fue expedida, como es el de preservar el empleo?		
5	¿Considera Ud. que existe simulación con respecto a la causal de afectación económica por parte de empresas, cuyas actividades se encuentren permitidas de realizar durante el Estado de Emergencia, que solicitan la suspensión perfecta de laborales?		
6	¿Considera Ud. que es correcto que las empresas cuyas actividades no se encuentren permitidas de realizar durante el Estado de Emergencia y que se han beneficiado con el Programa Reactiva pueden aplicar la Suspensión Perfecta de Labores?		
7	¿Tiene Ud. conocimiento si su empresa que se está acogiendo a la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia, está contratando nuevos trabajadores para desempeñar las mismas labores de los trabajadores incluidos en la suspensión?		
8	¿Considera Ud. que la afectación económica que origino la suspensión perfecta del cual fue objeto, es que las actividades que su empresa realizaba se encontraban como no permitidas durante el Estado de Emergencia, ya sea de forma total o parcial?		
9	¿Considera Ud. que el cese en la prestación de sus servicios en época de pandemia viene a ser un abuso por parte de su empleador, cuyas actividades se encuentren permitidas de realizar durante el Estado de Emergencia?		

CUESTIONARIO 2: VARIABLE HOSTIZACIÓN LABORAL

LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y HOSTILIZACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA CARABAYLLO, 2020

ESTIMADO PARTICIPANTE

INSTRUCCIONES: El cuestionario tiene por finalidad recabar información importante para el estudio de “LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y HOSTILIZACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA CARABAYLLO, 2020”. Al respecto se le solicita a usted, que con relación a las preguntas que a continuación se le presentan, se sirva responder en vista que será de mucha importancia para la investigación que se viene llevando a cabo. El instrumento es de carácter anónimo, se le agradece su participación. Marque con una (X) la alternativa de su elección. Marque solamente una opción para cada ítem.

EDAD	
SEXO	
ESTADO CIVIL	
GRADO DE INSTRUCCIÓN	
FECHA	

N°	ITEMS	MARQUE CON UNA X	
		SI	NO
1	¿Durante el estado de emergencia, han evaluado su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada?		
2	¿Durante el estado de emergencia, le asignaron tareas o trabajos absurdos o sin sentido?		
3	¿Durante el estado de emergencia, le asignaron tareas o trabajos por debajo de su capacidad profesional o de sus competencias?		

4	¿Durante el estado de emergencia, su jefe le acuso injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos inconcretos y difusos?		
5	¿Durante el estado de emergencia, modificaron sus responsabilidades o tareas a ejecutar sin decirle nada?		
6	¿Durante el estado de emergencia, lo dejaron sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia?		
7	¿Durante el estado de emergencia, le abrumaron con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada?		
8	¿Durante el estado de emergencia, recibió una presión indebida para sacar adelante el trabajo?		
9	¿Durante el estado de emergencia, le asignaron plazo de ejecución o cargas de trabajo irrazonable?		
10	¿Durante el estado de emergencia, lo amenazaron con usar instrumentos disciplinarios, como llamadas de atención verbal o escrita?		
11	¿Durante el estado de emergencia, su jefe le insumió que podrían enviarlo a suspensión perfecta de labores?		
12	¿Intentan persistentemente desmoralizarlo con la situación del Covid 19, para que acepten irse a suspensión perfecta de labores?		
13	¿Durante el estado de emergencia, su empleador de manera arbitraria le cambio su horario de trabajo?		
14	¿Durante el estado de emergencia su empleador de manera arbitraria dejo de pagarle su remuneración?		
15	¿Durante el estado de emergencia, su empleador de manera arbitraria redujo su remuneración?		
16	¿Durante el estado de emergencia, su empleado lo obligo a aceptar un acuerdo de reducción de remuneración o si no lo envía a suspensión perfecta de labores?		

Anexo 4: Validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS VARIABLE INDEPENDIENTE: SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
I. Naturaleza de las actividades laborales								
1	¿Considera Ud. que haber sido suspendido en su centro de trabajo vulnera su derecho fundamental al trabajo?	x		x		x		
2	¿Considera Ud. que las funciones que usted desempeña requieren de su presencia en su centro de labores?	x		x		x		
3	¿Considera Ud. que el trabajador sujeto a la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia tiene algún tipo de afectación económica?	x		x		x		
4	¿Considera Ud. que el Decreto de Urgencia N° 038-2020 que creó el procedimiento de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia, cumple con su finalidad para la cual fue expedida, como es el de preservar el empleo?	x		x		x		
II. Afectación económica del empleador								
5	¿Considera Ud. que existe simulación con respecto a la causal de afectación económica por parte de empresas, cuyas actividades se encuentren permitidas de realizar durante el Estado de Emergencia, que solicitan la suspensión perfecta de laborales?	x		x		x		
6	¿Considera Ud. que es correcto que las empresas cuyas actividades no se encuentren permitidas de realizar durante el Estado de Emergencia y que se han beneficiado con el Programa Reactiva pueden aplicar la Suspensión Perfecta de Labores?	x		x		x		
7	¿Tiene Ud. conocimiento si su empresa que se está acogiendo a la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia, está contratando nuevos trabajadores para desempeñar las mismas labores de los trabajadores incluidos en la suspensión?	x		x		x		
8	¿Considera Ud. que la afectación económica que origino la suspensión perfecta del cual fue objeto, es que las actividades que su empresa realizaba se encontraban como no permitidas durante el Estado de Emergencia, ya sea de forma total o parcial?	x		x		x		
9	¿Considera Ud. que el cese en la prestación de sus servicios en época de pandemia viene a ser un abuso por parte de su empleador, cuyas actividades se encuentren permitidas de realizar durante el Estado de Emergencia?	x		x		x		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VARIABLE DEPENDIENTE: HOSTILIZACIÓN LABORAL**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
I. FACULTADES DE DIRECCIÓN								
1	¿Durante el estado de emergencia, han evaluado su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada?	x		x		x		
2	¿Durante el estado de emergencia, le asignaron tareas o trabajos absurdos o sin sentido?	x		x		x		
3	¿Durante el estado de emergencia, le asignaron tareas o trabajos por debajo de su capacidad profesional o de sus competencias?	x		x		x		
4	¿Durante el estado de emergencia, su jefe le acuso injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos inconcretos y difusos?	x		x		x		
5	¿Durante el estado de emergencia, modificaron sus responsabilidades o tareas a ejecutar sin decirle nada?	x		x		x		
6	¿Durante el estado de emergencia, lo dejaron sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia?	x		x		x		
7	¿Durante el estado de emergencia, le abrumaron con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada?	x		x		x		
8	¿Durante el estado de emergencia, recibió una presión indebida para sacar adelante el trabajo?	x		x		x		
II. REMUNERACIÓN								
9	¿Durante el estado de emergencia, le asignaron plazo de ejecución o cargas de trabajo irrazonable?	x		x		x		
10	¿Durante el estado de emergencia, lo amenazaron con usar instrumentos disciplinarios, como llamadas de atención verbal o escrita?	x		x		x		
11	¿Durante el estado de emergencia, su jefe le insumió que podrían enviarlo a suspensión perfecta de labores?	x		x		x		
12	¿Intentan persistentemente desmoralizarlo con la situación del Covid 19, para que acepten irse a suspensión perfecta de labores?	x		x		x		
13	¿Durante el estado de emergencia, su empleador de manera arbitraria le cambio su horario de trabajo?	x		x		x		
14	¿Durante el estado de emergencia su empleador de manera arbitraria dejo de pagarle su remuneración?	x		x		x		
15	¿Durante el estado de emergencia, su empleador de manera arbitraria redujo su remuneración?	x		x		x		
16	¿Durante el estado de emergencia, su empleado lo obligo a aceptar un acuerdo de reducción de remuneración o si no lo envía a suspensión perfecta de labores?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DR. VIVAR DÍAZ, VÍCTOR

DNI: 10311224

Especialidad del validador: **ABOGADO**

17 de marzo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



VICTOR RAUL VIVAR DÍAZ
ABOGADO
CAL: N° 31224

Firma del Validador

ADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VARIABLE INDEPENDIENTE: SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	III. Naturaleza de las actividades laborales							
1	¿Considera Ud. que haber sido suspendido en su centro de trabajo vulnera su derecho fundamental al trabajo?	x		x		x		
2	¿Considera Ud. que las funciones que usted desempeña requieren de su presencia en su centro de labores?	x		x		x		
3	¿Considera Ud. que el trabajador sujeto a la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia tiene algún tipo de afectación económica?	x		x		x		
4	¿Considera Ud. que el Decreto de Urgencia N° 038-2020 que creó el procedimiento de la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia, cumple con su finalidad para la cual fue expedida, como es el de preservar el empleo?	x		x		x		
	IV. Afectación económica del empleador							
5	¿Considera Ud. que existe simulación con respecto a la causal de afectación económica por parte de empresas, cuyas actividades se encuentren permitidas de realizar durante el Estado de Emergencia, que solicitan la suspensión perfecta de laborales?	x		x		x		
6	¿Considera Ud. que es correcto que las empresas cuyas actividades no se encuentren permitidas de realizar durante el Estado de Emergencia y que se han beneficiado con el Programa Reactiva pueden aplicar la Suspensión Perfecta de Labores?	x		x		x		
7	¿Tiene Ud. conocimiento si su empresa que se está acogiendo a la Suspensión Perfecta de Labores en época de pandemia, está contratando nuevos trabajadores para desempeñar las mismas labores de los trabajadores incluidos en la suspensión?	x		x		x		
8	¿Considera Ud. que la afectación económica que origino la suspensión perfecta del cual fue objeto, es que las actividades que su empresa realizaba se encontraban como no permitidas durante el Estado de Emergencia, ya sea de forma total o parcial?	x		x		x		
9	¿Considera Ud. que el cese en la prestación de sus servicios en época de pandemia viene a ser un abuso por parte de su empleador, cuyas actividades se encuentren permitidas de realizar durante el Estado de Emergencia?	x		x		x		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VARIABLE DEPENDIENTE: HOSTILIZACIÓN LABORAL**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
III. FACULTADES DE DIRECCIÓN								
1	¿Durante el estado de emergencia, han evaluado su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada?	x		x		x		
2	¿Durante el estado de emergencia, le asignaron tareas o trabajos absurdos o sin sentido?	x		x		x		
3	¿Durante el estado de emergencia, le asignaron tareas o trabajos por debajo de su capacidad profesional o de sus competencias?	x		x		x		
4	¿Durante el estado de emergencia, su jefe le acuso injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos inconcretos y difusos?	x		x		x		
5	¿Durante el estado de emergencia, modificaron sus responsabilidades o tareas a ejecutar sin decirle nada?	x		x		x		
6	¿Durante el estado de emergencia, lo dejaron sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia?	x		x		x		
7	¿Durante el estado de emergencia, le abrumaron con una carga de trabajo insostenible de manera malintencionada?	x		x		x		
8	¿Durante el estado de emergencia, recibió una presión indebida para sacar adelante el trabajo?	x		x		x		
IV. REMUNERACIÓN								
9	¿Durante el estado de emergencia, le asignaron plazo de ejecución o cargas de trabajo irrazonable?	x		x		x		
10	¿Durante el estado de emergencia, lo amenazaron con usar instrumentos disciplinarios, como llamadas de atención verbal o escrita?	x		x		x		
11	¿Durante el estado de emergencia, su jefe le insumió que podrían enviarlo a suspensión perfecta de labores?	x		x		x		
12	¿Intentan persistentemente desmoralizarlo con la situación del Covid 19, para que acepten irse a suspensión perfecta de labores?	x		x		x		
13	¿Durante el estado de emergencia, su empleador de manera arbitraria le cambio su horario de trabajo?	x		x		x		
14	¿Durante el estado de emergencia su empleador de manera arbitraria dejo de pagarle su remuneración?	x		x		x		
15	¿Durante el estado de emergencia, su empleador de manera arbitraria redujo su remuneración?	x		x		x		
16	¿Durante el estado de emergencia, su empleado lo obligo a aceptar un acuerdo de reducción de remuneración o si no lo envía a suspensión perfecta de labores?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

MG. NÚÑEZ ZULUETA, ARTURO WALTER

DNI: 16691279

Especialidad del validador: **ABOGADO**

17 de marzo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


ARTURO WALTER NÚÑEZ ZULUETA
Firma del Validador
ICAL N° 333

Anexo 5: Matriz de datos

DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

N° de Encuestado	VARIABLE INDEPENDIENTE: SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES								
	DIMENSIÓN 1: Naturaleza de las actividades laborales				DIMENSION 2: Afectación económica del empleador				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	2	1
7	1	1	1	1	1	1	1	2	1
8	1	1	1	1	1	1	1	2	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	2	1	1	1	1	1	1	1
12	2	2	1	1	1	1	1	1	1
13	2	2	1	1	1	1	1	1	1
14	2	2	1	1	2	1	1	1	2
15	2	2	1	1	2	1	1	2	2
16	2	2	1	1	2	1	2	2	2
17	2	2	2	1	2	1	2	2	2
18	2	2	2	1	2	1	2	2	2

19	1	1	2	2	1	1	2	2	1
20	1	1	2	2	1	1	2	2	1
21	1	1	2	2	1	2	1	1	1
22	2	1	1	2	1	2	1	1	1
23	2	1	1	2	1	2	1	1	1
24	2	1	1	2	1	2	1	1	1
25	2	1	1	2	1	2	1	1	1
26	1	1	2	1	1	2	1	1	1
27	1	1	2	1	2	2	1	1	2
28	1	1	2	1	2	1	1	1	2
29	2	1	2	1	2	1	2	1	2
30	2	1	2	1	2	1	2	1	2
31	2	1	2	1	2	1	2	1	2
32	2	1	2	1	2	1	1	1	2
33	2	1	2	1	1	1	1	1	2
34	2	1	2	1	1	1	1	1	2
35	1	1	2	1	1	1	1	1	1
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1

HOSTILIZACIÓN LABORAL

N° de Encuestado	VARIABLE DEPENDIENTE: HOSTILIZACIÓN LABORAL															
	DIMENSION 1: Facultades de dirección								DIMENSION 2: Remuneración							
	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
6	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
7	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
8	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
9	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	
10	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	
11	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	
12	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	
13	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	
14	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	
15	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	
16	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	
17	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	
18	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	
19	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	
20	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	
21	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
22	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	

23	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2
24	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2
25	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
30	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
31	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
32	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1
33	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
34	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
35	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
36	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2

Anexo 6: Propuesta de valor

Mediante esta propuesta de valor tiene como objetivo Identificar qué relación existe entre la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia de N° 038- 2020 y la hostilización laboral en contra de los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020., a través de talleres y charlas relacionadas a los temas de suspensión perfecta de labores y la hostilización laboral.

Asimismo, es necesario planificar, implementar talleres y charlas donde se buscan dar a conocer los temas sobre las normas de la constitución del Perú y sobre la técnica escalonada de debate del entre la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia de N° 038- 2020 y la hostilización laboral en contra de los trabajadores de la empresa privada de Carabayllo. Que se incluya también conocimientos sobre el Decreto de Urgencia de N° 038- 2020 relacionado a la suspensión perfecta de labores y la hostilización laboral. Estas charlas estarán dirigidas a los trabajadores de la empresa privada de Carabayllo.

Gestionar un presupuesto anual para intervención implementaran un programa de capacitación denominada “suspensión perfecta de labores y la hostilización laboral”. Estas charlas estarán dirigidas a los trabajadores de la empresa privada de Carabayllo, a través de actividades y charlas semipresenciales relacionadas a temas de suspensión perfecta de labores y la hostilización laboral para poder conocer la relación de ambos temas.

Se realizará charlas de manera trimestral durante el año, con la finalidad de minimizar la falta de conocimiento en los trabajadores de la empresa privada de Carabayllo. Respecto a los temas antes mencionados.

Se coordinará con el jefe de la empresa privada, supervisores de las diversas áreas de la empresa, otros, para organizar y planificar las actividades del programa de capacitación, con la finalidad de promover conocimiento en los trabajadores de la empresa privada respecto a los temas suspensión perfecta de labores y la hostilización laboral.

Esta propuesta involucra una integración por núcleos, reuniones de trabajo colegido, trabajadores de la empresa privada de Carabayllo, para diagnosticar y

escuchar sus inquietudes en referencia al trabajo cotidiano y a través de ello planificara seminarios y charlas como pautas activas y pasivas para mejorar sus actividades laborales que afectara suspensión perfecta de labores y la hostilización laboral en los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo, 2020.

Propuesta de temas a desarrollar en:

TEMA:	SUB TEMAS	INDICADORES
LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES REGULADO POR DECRETO DE URGENCIA DE N° 038- 2020	NATURALEZA DE LAS ACTIVIDADES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Presencia del trabajador de forma indispensable ➤ Características del servicio contratado ➤ Cese en la prestación de servicios. ➤ Cese en el pago de remuneraciones
	AFECCIÓN ECONÓMICA DEL EMPLEADOR	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Actividades esenciales ➤ Actividades no esenciales

TEMA:	SUB TEMAS	INDICADORES
HOSTILIZACIÓN LABORAL	Facultades de dirección	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contenido del trabajo ➤ Sobrecarga y ritmo ➤ Sanciones y medidas disciplinarias ➤ Horarios
	Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La falta de pago de la remuneración ➤ La reducción de la remuneración.

Evaluar y diseñar en el entorno laboral:

- Prevenir el pago de reparación civil
- Evitar la mala información de suspensión perfecta de labores
- Reducir a hostilización laboral en los trabajadores de una empresa privada de Carabayllo
- Evaluar los elementos de suspensión perfecta de labores y la hostilización laboral
- Perfil psicológico de los investigados