



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**SUSPENSIÓN PERFECTA Y VULNERACIÓN DE LOS
DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR EN
EL SECTOR PRIVADO, TACNA, 2022**

PRESENTADO POR

BACH. ADELAIDA JULIA ATOCCSA QUISPE

BACH. TONY PATRIK PINEDO LÓPEZ

ASESOR

DR. BENITO VALVERDE CEDANO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

MOQUEGUA – PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS (FCJEP), certifica que el trabajo de investigación (___) / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional (___) /

SUSPENSIÓN PERFECTA Y VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR EN EL SECTOR PRIVADO, TACNA, 2022

Presentado por el (la):

BACH. ADELAIDA JULIA ATOCCSA QUISPE
BACH. TONY PATRIK PINEDO LÓPEZ

Para obtener el grado académico (___) o Título profesional (X) o Título de segunda especialidad (___) de ABOGADO asesorado por el/la DR. BENITO CEDANO VALVERDE con Resolución de Decanato N°02914-2023-FCJEP-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
DERECHO	BACH. ADELAIDA JULIA ATOCCSA QUISPE BACH. TONY PATRIK PINEDO LÓPEZ	SUSPENSIÓN PERFECTA Y VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR EN EL SECTOR PRIVADO, TACNA, 2022	16%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del 16%, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 25 de julio de 2024

Dr. Teófilo Lauracio Ticona
Jefe Unidad de Investigación FCJEP

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
PÁGINA DE JURADO	ii
CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Definición del problema	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	3
1.5. Variables	5
1.6. Hipótesis de la investigación	5
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes de la investigación	6
2.2. Bases teóricas	8
2.3. Marco conceptual	14

CAPÍTULO III MÉTODO.....	16
3.1. Tipo de investigación	16
3.2. Diseño de investigación	16
3.3. Población y muestra	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	18
CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	20
4.1. Presentación de resultados por variables.....	20
4.2. Contrastación de hipótesis.....	28
4.3. Discusión de resultados.....	30
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	35
5.1. Conclusiones	35
5.2. Recomendaciones	37
BIBLIOGRAFÍA.....	39
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Confiabilidad</i>	18
Tabla 2 <i>Prueba de normalidad</i>	28
Tabla 3 <i>Relación entre “Suspensión perfecta” y “Vulneración de los derechos laborales”</i>	28
Tabla 4 <i>Relación entre “Aplicación normativa” y “Vulneración de los derechos laborales”</i>	29
Tabla 5 <i>Relación entre “Empleador” y “Vulneración de los derechos laborales”</i>	29
Tabla 6 <i>Relación entre “Trabajador” y “Vulneración de los derechos laborales”</i>	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Análisis de la variable “Suspensión perfecta”</i>	20
Figura 2 <i>Análisis de la dimensión “Aplicación normativa”</i>	21
Figura 3 <i>Análisis de la dimensión “Empleador”</i>	22
Figura 4 <i>Análisis de la dimensión “Trabajador”</i>	23
Figura 5 <i>Análisis de la variable “Vulneración de los derechos laborales”</i>	24
Figura 6 <i>Análisis de la dimensión “Maltrato laboral”</i>	25
Figura 7 <i>Análisis de la dimensión “Discriminación laboral”</i>	26
Figura 8 <i>Análisis de la dimensión “Condiciones de trabajo”</i>	27

RESUMEN

Ante la necesidad de determinar la relación entre la suspensión perfecta y la vulneración de los derechos laborales del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022, se ha considerado un estudio no experimental y correlacional, promoviendo el recojo de información mediante el empleo del cuestionario, aplicado hacia 60 profesionales del derecho. Los resultados indicaron que la suspensión perfecta y la vulneración de los derechos laborales tienen una relación proporcional de 0.848. La suspensión temporal del contrato de trabajo, que priva al empleado de su remuneración, genera inestabilidad económica y emocional. La normativa aplicable y su interpretación mostraron una relación de 0.739, revelando que normativas ambiguas facilitan la explotación laboral. Además, la actuación del empleador, con una relación de 0.779, y la situación del trabajador, con un valor de 0.849, destacaron cómo decisiones empresariales y la vulnerabilidad del trabajador influyen en la violación de derechos laborales. Se ha concluido que, las decisiones empresariales que priorizan la reducción de costos y la vulnerabilidad inherente del trabajador son factores determinantes en la violación de sus derechos, evidenciando un desequilibrio de poder en el entorno laboral.

Palabras clave: Suspensión perfecta, vulneración, derechos laborales, empleador, trabajador.

ABSTRACT

Given the need to determine the relationship between the perfect suspension and the violation of the worker's labor rights in the private sector, Tacna, 2022, a non-experimental and correlational study has been considered, promoting the collection of information through the use of the questionnaire, applied to 60 legal professionals. The results indicated that the perfect suspension and the violation of labor rights have a proportional relationship of 0.848. The temporary suspension of the employment contract, which deprives the employee of his remuneration, generates economic and emotional instability. The applicable regulations and their interpretation showed a relationship of 0.739, revealing that ambiguous regulations facilitate labor exploitation. Furthermore, the employer's performance, with a ratio of 0.779, and the worker's situation, with a value of 0.849, highlighted how business decisions and the worker's vulnerability influence the violation of labor rights. It has been concluded that business decisions that prioritize cost reduction and the inherent vulnerability of the worker are determining factors in the violation of their rights, evidencing an imbalance of power in the work environment.

Keywords: Perfect suspension, violation, labor rights, employer, worker.

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo destacó una significativa reducción de la masa laboral y la pérdida de empleos a nivel global entre finales de 2019 y 2020 (Reyes, 2022). En América Latina, Europa y Asia, el impacto fue considerable, afectando gravemente los derechos laborales de los trabajadores. Una investigación indicó que varios grupos fueron perjudicados por la pandemia, especialmente el sector económico, donde el colapso de empresas debido a disposiciones estatales vulnera los derechos laborales, afectando más a los trabajadores precarios (Medina, 2021).

En el ámbito nacional, un estudio indicó que los contratos laborales suelen mantenerse a lo largo del tiempo, pero las crisis económicas pueden llevar a ceses colectivos y suspensiones laborales, afectando los derechos de los trabajadores (Jiménez, 2021). Asimismo, algunas disposiciones legales del Gobierno Nacional, como la suspensión perfecta de labores, han causado problemas en sectores empresariales que no pueden realizar trabajos virtuales ni otorgar licencias con goce de haber, lo que lleva a una aplicación inconsistente de estas medidas (Parra y Silvestre, 2020).

Un estudio reveló que en el país se favorece al empleador para evitar la quiebra de empresas, dejando al trabajador vulnerable a violaciones de sus derechos laborales, incluyendo el derecho al trabajo y la estabilidad laboral (Aguirre, 2020). La Constitución, en su artículo 23, protege principalmente a madres, menores y personas con discapacidad, pero en la práctica, estos colaboradores quedan desamparados ante la suspensión perfecta. En Tacna, el sector privado ha visto numerosos casos de trabajadores afectados por esta medida, evidenciando la violación de sus derechos laborales, situación que este estudio busca examinar. En base a lo planteado, la pregunta a resolver fue la siguiente ¿Cuál es la relación entre la suspensión perfecta y la vulneración de los derechos laborales del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022?

Desde una perspectiva social, la aplicación de la suspensión perfecta puede vulnerar los derechos laborales de los colaboradores, destacando la importancia de este estudio para generar conocimientos útiles para empleadores y empleados,

permitiendo a las autoridades desarrollar medidas efectivas para prevenir estas afectaciones. En el ámbito práctico, los datos obtenidos servirán como base para que las autoridades y los interesados propongan estrategias que eviten la aplicación injustificada de la suspensión perfecta. Además, los resultados permitirán el desarrollo de acciones de control eficaces y fiscalizaciones oportunas para proteger a los trabajadores.

Para lograr los objetivos establecidos, la investigación se dividió en cinco secciones esenciales. En primer lugar, se presentó el problema de estudio, se definieron objetivos específicos, se seleccionaron variables pertinentes y se destacó la relevancia del tema. Posteriormente, se elaboró el marco teórico mediante una revisión exhaustiva de la literatura relacionada. En la siguiente etapa, se detallaron las metodologías empleadas para la recolección de datos clave. En la sección de resultados, se analizaron y sintetizaron los datos recopilados, incorporando además las opiniones de expertos en el área. Finalmente, se ofrecieron conclusiones y recomendaciones basadas en el análisis, junto con un conjunto de referencias y apéndices que respaldaron la precisión y la robustez del estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el contexto internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) efectuó un comparativo entre el 2020 y finales del 2019, las estadísticas reflejaron que se redujo la masa laboral y además se perdieron aproximadamente 300 millones de empleos, es decir; el 9% de horas trabajadas a nivel mundial. Frente a ello, en América latina, Europa y parte de Asia fueron los más perjudicados, dado que el impacto laboral fue un grave problema, donde afectó los derechos laborales del trabajador al quedar la mayoría sin trabajo (Reyes, 2022).

Diversos sectores han sido impactados por la pandemia, según un estudio, sin embargo, uno de los más afectados es el ámbito económico, particularmente el empresarial. Este grupo ha experimentado graves perjuicios que llevaron al colapso de muchas empresas y entidades. Las disposiciones estatales, a las que estas compañías se acogieron, provocaron la vulneración de derechos laborales, afectando especialmente a los trabajadores precarios, quienes raramente reclaman lo que les corresponde (Medina, 2021).

En 2020, la OIT informó que más de 24.7 millones de personas perdieron su empleo globalmente. En Argentina, la crisis mundial amplificó significativamente el desempleo, situando la cifra en 5.3 millones en un panorama moderado y en 25 millones en el peor de los casos. Además, muchas compañías adoptaron la suspensión perfecta para eludir vínculos laborales con sus empleados (Ganoza, 2020).

En el ámbito nacional, un estudio reveló que el contrato laboral representa una tendencia de estabilidad a lo largo del tiempo. Sin embargo, durante las operaciones de la empresa, está sujeta a crisis financieras, lo que inevitablemente afecta dichos contratos. En muchos casos, los empleadores recurren al cese colectivo y pueden solicitar la suspensión laboral. No obstante, al hacerlo, a menudo vulneran los derechos de sus trabajadores (Jiménez, 2021).

Del mismo modo, algunas disposiciones legales establecidas por el mismo Gobierno Nacional, han causado severas afectaciones a algunos sectores empresariales, siendo una de estas la figura respecto a la suspensión perfecta de labores, la cual es de forma excepcional para aquellas entidades que se le imposibilite desarrollar trabajos virtuales dado el fondo de sus servicios, ni aplicar la licencia con goce de haber, siendo ahí para que toda entidad se apoyen a tal figura legal, la misma que no es específica ni precisa (Parra y Silvestre, 2020).

Asimismo, un estudio señaló que, en el país existe mayor favorecimiento hacia el empleador, resguardándolos a que quede en quiebra, impidiendo que la empresa salga del mercado; dejando así a la deriva al trabajador el cual se halla dentro de este vínculo laboral, siendo este el más perjudicado dado a que sufre y presenta varias vulneraciones referentes a sus derechos laborales, siendo así el derecho al trabajo, así como su estabilidad laboral. Por otro lado, la Constitución a través de su art. 23 instituye que, se resguarda principalmente a la madre, menores, así como al impedido que laboran, no obstante, en la realidad los colaboradores de varias entidades se hallan afectados, dado que ante una suspensión perfecta estos tienden a estar desamparados por las normativas (Aguirre, 2020).

En lo que refiere al entorno regional y local, en el sector privado de Tacna se observó que, muchos de los colaboradores que prestan su servicio a este tipo de instituciones, vienen hallándose afectados por la suspensión perfecta a la que son sometidos muchos de estos por parte de sus empleadores, donde estos quedan sin trabajo de la noche a la mañana sin motivo alguno, donde tal situación pone en evidencia la vulneración hacia sus derechos laborales.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la suspensión perfecta y la vulneración de los derechos laborales del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la suspensión perfecta y la dimensión maltrato laboral del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022?

¿Cuál es la relación entre la suspensión perfecta y la dimensión discriminación laboral del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022?

¿Cuál es la relación entre la suspensión perfecta y la dimensión condiciones de trabajo del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la suspensión perfecta y la vulneración de los derechos laborales del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la suspensión perfecta y la dimensión maltrato laboral del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022

Identificar la relación entre la suspensión perfecta y la dimensión discriminación laboral del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022

Identificar la relación entre la suspensión perfecta y la dimensión condiciones de trabajo del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Desde un **apartado social**, se pudo poner en evidencia la medida en la que la aplicación de la suspensión perfecta puede producir cierto grado de vulneración en los derechos laborales que ostenta cada colaborador, de tal forma que la

relevancia del estudio quedó plasmada en la posibilidad de generar conocimientos sobre el tema abordado en beneficio tanto de los empleadores como de los colaboradores en miras de que se puedan desarrollar medidas efectivas por parte de las autoridades competentes para prevenir dicha afectación a los derechos.

Desde un **apartado práctico**, los datos estadísticos que se alcanzaron en el estudio, sirvieron como fundamento para que las autoridades, así como los interesados en la investigación propongan estrategias encaminadas a evitar la afectación de los derechos laborales producto de la aplicación sin fundamento sobre la suspensión perfecta, además, los resultados sirvieron para que las autoridades tomen esta evidencia científica para el desarrollo de acciones de control eficaces sobre aquellas empresas que aplican la suspensión perfecta, contando con fiscalizaciones oportunas y beneficiar a los colaboradores.

Así mismo, desde el **apartado teórico**, la investigación pretendió exponer un análisis profundo acerca de las variables de estudio, en términos de las regulaciones existentes y la adaptación que estas han tenido respecto a la problemática actual, abriendo nuevas perspectivas teóricas en referencia con la intersección entre el derecho laboral, los aspectos económicos y las dinámicas sociales en situaciones de crisis.

Mientras que, desde la **justificación metodológica**, se consideró el empleo de instrumentos de recojo de datos que cuenten con sustento teórico y fundamentación en base a autores, con la finalidad de que estos puedan respaldar a las dimensiones planteadas y el proceso de recojo de información, beneficiando la demostración de calidad del estudio; así como, la posibilidad de aumentar la validez científica alcanzada.

Referente a la **importancia** de la investigación, el contenido recopilado en el estudio fue de vital importancia en cuanto ayudó a comprender como el empleo de la suspensión perfecta puede llegar a obstruir o repercutir sobre el ambiente laboral por medio de una percepción de una vulneración de los derechos laborales del colaborador, de tal forma que la información sirvió como base para incidir en posteriores soluciones en miras de aminorar esta problemática.

Aunque se intentó proporcionar una perspectiva integral de la situación presente, se identificaron diversas **limitaciones** y se recomendaron áreas para mejorar en futuras investigaciones. Se destacó la carencia de profesionales disponibles como una de las principales barreras, quienes optaron por hacer sus observaciones de manera anónima, lo cual requirió un contacto constante. La restricción de acceso a recursos económicos también influyó en la recopilación y análisis de datos. Estas limitaciones pueden afectar tanto la representatividad como la completitud de los resultados obtenidos.

1.5. Variables

Variable 1: Suspensión perfecta

Variable 2: Vulneración de los derechos laborales

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la suspensión perfecta y la vulneración de los derechos laborales del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022

1.6.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la suspensión perfecta y la dimensión maltrato laboral del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022

Existe relación significativa entre la suspensión perfecta y la dimensión discriminación laboral del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022

Existe relación significativa entre la suspensión perfecta y la dimensión condiciones de trabajo del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Montero et al. (2022), Ambato, en su indagación definió como objetivo examinar la vulneración de los derechos laborales en trabajadoras embarazadas frente a su afectación a los principios constitucionales. Ante un estudio bibliográfico, para la obtención de información se efectuó la revisión bibliográfica. Los resultados expusieron que, respecto al derecho de igualdad, el derecho de la trabajadora tiene derecho a reintegrarse a sus funciones, excepto que haya razones objetivas, pero igual debe de mantenerse la remuneración estipulada, así como el derecho a reintegrarse en la situación de injustificado despido. Frente a ello, la indagación concluyó que, en Ecuador muchas trabajadoras embarazadas han sido afectadas con despido intempestivo.

Albornoz (2022), Guayaquil, en su estudio estipuló como objetivo examinar la responsabilidad estatal sobre la vulneración de los derechos laborales hacia los colaboradores durante el COVID-19. El estudio fue mixto, 4 abogados integraron la muestra y a través de la guía de observación se recabaron datos. Los resultados expusieron que, la responsabilidad estatal en cuanto a las decisiones laborales posee argumentos jurídicos que tienden a vulnerar los derechos laborales, además se halló que debe modificarse el Art. 11 a fin de que se respeten los acuerdos entre trabajador-empleador. Por ello, la investigación concluyó que, durante el COVID-19 muchos empleadores vulneraron los derechos de sus colaboradores mediante despidos infundados.

Jaramillo (2022), Quito, en su investigación efectuó como objetivo examinar la vulneración de los derechos laborales por efecto de la flexibilidad laboral en la pandemia. Para ello, se desarrolló una investigación básica, mixta, explicativa, descriptiva, se consiguió datos a través del análisis bibliográfico. Los resultados revelaron que, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario sí tiende a afectar los derechos, principios, así como las garantías básicas de los colaboradores; además esta ley se ha instituido como una política pública enfocada en la flexibilidad laboral. Frente a ello, la indagación concluyó que, en la pandemia se agudizaron y vulneraron las condiciones laborales, afectando de manera directa a los trabajadores y conllevando a que la realidad laboral pueda ser considerada como un elemento de alta relevancia desde la realidad del derecho.

2.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Huamani (2023), Lima valoró la suspensión perfecta respecto a los derechos laborales. Para ello se trabajó una metodología cualitativa, básica, descriptiva, no experimental, transversal, 10 abogados formaron parte de la muestra y para recabar datos se desarrolló una guía de entrevista. Los resultados evidenciaron que, la aplicabilidad de este factor jurídico a nivel laboral en varios casos atentando con la estabilidad de los mismos trabajadores, reflejado a través de los despidos, asimismo, mediante esta figura laboral jurídica, se encontró una evidente vulneración hacia el reconocimiento y lo referido al pago respecto a los beneficios laborales. Por ello, es que se concluyó que, evidentemente la suspensión perfecta sí tiende a vulnerar directamente los derechos de los trabajadores.

Ruiz (2020), Lima, en su estudio especificó como objetivo estudiar cómo se vulneran los derechos de los trabajadores frente a la suspensión perfecta. Para ello se efectuó una metodología cualitativa, descriptiva, básica, fundamentada, 2 especialistas laborales y 4 abogados formaron la muestra, se adquirió datos a través de la guía de entrevista a los participantes mencionados. Los resultados revelaron que, la autoridad administrativa está en la obligación de solicitar e inspeccionar los documentos para aceptar la suspensión perfecta, asimismo, se halló que ante la crisis sanitaria en el país el desempleo principal fue la inadecuada suspensión perfecta, donde muchos de los trabajadores se vieron afectados. Por ello, la

indagación concluyó que, no debe de aplicarse la suspensión perfecta, dado que atenta ineludiblemente a los trabajadores.

Soto (2020), Lima, estudió el D.U 038 – 2020 en cuanto a los derechos laborales, contando con una metodología cualitativa, aplicando el cuestionario a 6 inspectores. Los resultados mostraron que, el procedimiento para las solicitudes respecto a la suspensión perfecta mediante D.U. 038-2020 tiende a ser engorrosa, complicada y larga, por lo que dificulta el cumplimiento efectivo, además que, a través de esta suspensión el colaborador se ve afectado dado que pierde los beneficios de sus servicios. Frente a ello, la indagación concluyó que, esta figura examinada sí llegó a vulnerar al trabajador y sus derechos.

Aguirre (2020), Lima, en su indagación estableció como objetivo examinar cómo la suspensión perfecta afecta y vulnera los derechos laborales de los colaboradores. Para ello, se efectuó una metodología básica, no experimental, cualitativa, fundamentada, explicativa, 5 abogados formaron la muestra y a través de una guía de entrevista se recabó información. Los resultados reflejaron que, la suspensión perfecta tiende a incurrir en lo referido a inconstitucionalidad de manera directa, dado que pese a estar especificado en la constitución, esta figura se enfoca a romper la relación laboral del colaborador con la empresa, asimismo, esta figura sí afecta los derechos laborales del colaborador, dado que se orienta en interrumpir las responsabilidades jurídicas de la empresa frente a sus colaboradores. Por ello, la indagación concluyó que, la figura jurídica examinada sí vulnera los derechos laborales.

2.1.3. Antecedentes regionales o locales

Se llevó a cabo una búsqueda en los repositorios de la región Tacna, sin embargo, no se logró identificar alguna investigación que se asocie con la temática expuesta por la presente indagación.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Suspensión perfecta

La suspensión perfecta está vinculada con una normativa del derecho laboral que contempla el cese temporal de los servicios del empleado hacia la empresa.

Durante este período, el empleador también detiene los pagos salariales. Sin embargo, se asegura que la relación laboral no se disuelva (Córdova, 2022).

Frente a lo señalado, cabe destacar que existen dos tipos de suspensiones laborales, donde la suspensión perfecta se centra en el cese de las obligaciones formales por las dos partes, teniendo entre estas las faltas injustificadas, así como las licencias sin goce de haber, mientras que la suspensión imperfecta conlleva a que el colaborador no preste sus servicios, sin embargo, el empleador debe continuar con el pago de las remuneraciones, correspondiendo estas a las vacaciones, así como a las licencias sindicales (Voss, 2020).

Además, debe considerar que entre las causales para dar efecto a la suspensión perfecta de labores se encuentran las sanciones disciplinarias, así como los casos fortuitos, siendo estos sucesos que no pueden preverse o evitarse en cuanto surgen de forma inesperada. De igual manera, otra de las causales corresponde a las de fuerza mayor como el surgimiento de alguna ley o forma legal donde se impide llevar a cabo determinada actividad (Feith y Gammeltoft, 2020).

Igualmente, en cuanto a los procedimientos y sanciones, debe considerarse que la autoridad competente verifica que el empleador cumple con los requerimientos previstos, sin embargo, cuando el inspector no establece la existencia de motivos justificados para efectos del cese de labores, se procede a lo siguiente: la reanudación inmediata de labores del trabajador, el pago del tiempo en el que este estuvo imposibilitado a laborar, así como el recálculo de sus beneficios laborales y la aplicación de una medida correctiva laboral siendo esta impuesta por la SUNAFIL (Curry et al., 2019).

2.2.1.1. Aplicación normativa

En lo que concierne a la aplicación de la normativa respecto a la suspensión perfecta, es importante considerar que la Constitución garantiza la continuidad laboral, haciendo esto referencia al principio de estabilidad laboral de todo empleado, donde ello condiciona la conservación perennemente del vínculo laboral entre ambas partes de forma indeterminada (Huamani, 2023).

De igual manera, cabe mencionar que en el art. 12 correspondiente al TUO del D.L. 728, este menciona las causales para una suspensión imperfecta laboral, señalando entre estas las vacaciones, con la identificación de las remuneraciones, no obstante, menciona la no ejecución de los servicios laborales. Mientras que, en relación con la suspensión perfecta determina que esta se produce por supuestos por motivos fortuitos, así como por motivos de fuerza mayor (Gil, 2020).

Bajo la misma línea, el mismo artículo señalado, determina que los motivos que generan la suspensión perfecta sobre las labores corresponden a un estado de invalidez de forma temporal, la maternidad tanto pre como post natal, al igual que las vacaciones, la enfermedad o la incurrancia de accidentes probados, la sanción disciplinaria, entre otros (Gil, 2020).

2.2.1.2. Empleador

En cuanto a la posición del empleador respecto a la aplicación de la suspensión perfecta, este debe considerar que no solo se requiere de la consideración de lo ya previsto en la normativa sobre esta medida, por lo contrario, este también debe tomar en cuenta que debe contar con motivos que respaldan la adopción de esta medida y la forma (Feith y Gammeltoft, 2020).

De modo que, tanto la causalidad como la temporalidad respecto a la suspensión perfecta son determinantes y relevantes al momento de su aplicación. Frente a ello, la normativa expone que la naturaleza de esta medida recae en la consideración de tres puntos, siendo estos el agotamiento de vías alternativas (adelanto de vacaciones, licencias con goce, otras) caso contrario la adopción de esta medida es improcedente (Córdova, 2022).

De igual manera, se considera que esta medida es temporal tanto para el cese del deber del colaborador como para el cese de pago de la remuneración, además, se debe garantizar la no afectación de los derechos del personal. Por otro lado, se considera la aplicación de la medida por caso de fuerza mayor o fortuito, dándose cuando el motivo es imprevisible o inevitable (Ramos, 2022).

2.2.1.3. Trabajador

En cuanto a los trabajadores, se considera que la suspensión perfecta en cierto modo puede corresponder a una medida que al suspender de forma temporal la obligación del personal para prestar servicio, ello simboliza una afectación o vulneración a estos, por lo mismo que también son suspendidos el pago de remuneración, lo cual produce perjuicios económicos (Voss, 2020).

No obstante, bajo otra perspectiva, la suspensión perfecta entre sus beneficios conduce a garantizar una protección sobre el vínculo laboral, donde ello ofrece un respaldo al colaborador en caso el empleador acate la aplicación de esta medida por diversos factores, permitiendo que, una vez transcurrido el tiempo, el personal pueda continuar con sus labores (Tuhin et al., 2022).

Por consiguiente, la suspensión perfecta supone un mecanismo que ayuda a que los trabajadores adopten por acciones orientadas a preservar el vínculo laboral, optando por mejores acuerdos con los empleadores, sin embargo, ha producido una percepción de afectación económica hacia el trabajador, por lo mismo que no viabiliza el trabajo y tampoco la licencia con un goce de haber que sea compensable (Sánchez et al., 2023).

2.2.1.4. Teoría de la variable de estudio

La teoría expuesta por Olortegui, la suspensión perfecta representa una medida que contribuye a prevenir la extinción sobre un vínculo laboral frente a casos fortuitos, así como ante casos de fuerza mayor o ya sea por motivos estructurales o económicos, además, sostiene que esta suspensión perfecta permite revisar, así como coordinar la reducción sobre las prestaciones, al igual que las condiciones económicas (Olortegui, 2022).

2.2.2. Vulneración de los derechos laborales

Respecto a la vulneración de los derechos laborales, esta hace referencia a aquella afectación o lesión que comete un empleador al llevar a cabo actos o adoptar ciertas medidas que tienden a limitar u obstaculizar el respeto integral de los derechos de los colaboradores (Zolotov, 2022).

Asimismo, debe tenerse en consideración que los derechos laborales se originaron para el reconocimiento de las demandas de los colaboradores y buscan regular el vínculo del empleado con el empleador, sin embargo, a pesar de los esfuerzos constantes de los Estados por aminorar la desigualdad en el ámbito laboral, aún es posible identificar ciertas acciones que reflejan una vulneración a los derechos, entre las cuales se puede señalar la afectación de la jornada máxima en cuanto al trabajo legal o la vulneración de las normas tanto de salud como seguridad en favor del colaborador (Tuhin et al., 2022).

De tal forma que los derechos laborales son vulnerados de diversas formas y en cierto grado tiende a producir un perjuicio frente a la estabilidad de trabajo de todo colaborador al verse este en una posición de someterse a la vulneración de sus derechos reconocidos por ley debido a una necesidad laboral o por el hecho de verse en la obligación de culminar el vínculo laboral (Sapfirova et al., 2020).

2.2.2.1. Maltrato laboral

Referente al maltrato laboral, este se encuentra conceptualizado como todo acto violento que llega a afectar la integridad ya sea física o moral. Del mismo modo, abarca toda expresión verbal que lesione los derechos y el buen nombre del trabajador (Sánchez et al., 2023).

Asimismo, el maltrato laboral tiende a involucrar todo acto de hostigamiento, acoso sexual, la violencia psicológica o física, además de la sobrecarga laboral, entre otras acciones, donde todos estos actos negativos producen una insatisfacción a nivel tanto personal como laboral en un colaborador y con ello se genera un deficiente desempeño en la empresa (Mihailenko et al., 2019).

Por consiguiente, todo acto que involucre un maltrato laboral de forma consciente, así como abusiva con el tiempo conduce a la reducción o afectación sobre el clima laboral, propiciando que muchos empleados opten por renunciar al trabajo como consecuencia de que se ven envueltos en situaciones que sugieren problemas emocionales e incluso el estrés laboral (Ivanchenko et al., 2020).

2.2.2.2. Discriminación laboral

En lo correspondiente a la discriminación laboral, este término es atribuido al trato de inferioridad que se le da a un individuo por diversos motivos ajenos a su capacidad en cuanto a su libertad de trabajo y derecho sobre este. Del mismo modo, la discriminación laboral se encuentra vinculada con la diferenciación en el trato dado a un colaborador respecto a los demás integrantes de la organización, pudiendo ser consecuencia de razones no asociadas al desempeño laboral (Córdova, 2022).

De tal forma que, el colaborador tiende a ser perjudicado en diferentes ámbitos que perjudican su categoría profesional, derechos laborales, llegando incluso a generar un daño de tipo moral. Asimismo, se considera que, entre las causas de esta discriminación, los motivos más comunes son la edad, orientación sexual, el género, así como la discapacidad, raza, religión o por circunstancias personales (Feith y Gammeltoft, 2020).

Mientras que entre los tipos de discriminación laboral es posible señalar la discriminación directa, donde un colaborador de forma visible obtiene un trato inadecuado en el ámbito laboral; la discriminación indirecta se da mediante el ocultamiento de prácticas discriminatoria como el solicitar únicamente trabajadores de un género. De modo que, estos actos traen como consecuencia su repercusión en la autoestima de la persona, la limitación de su productividad, los conflictos laborales, llegando incluso a producir denuncias que acarrear sanciones a la empresa (Voss, 2020).

2.2.2.3. Condiciones de trabajo

En lo correspondiente a las condiciones de trabajo, estas se encuentran vinculadas con un conjunto de circunstancia o factores sobre los cuales se llevan a cabo las actividades laborales, contando con el potencial de poder llegar a afectar de manera ya sea directa o indirecta a los colaboradores, siendo ello a favor o en perjuicio de estos (Curry et al., 2019).

De igual forma, es posible señalar que, entre las condiciones de trabajo, algunas son referidas a la seguridad o higiene en el entorno laboral, de igual manera

se encuentran los factores orientados a garantizar el bienestar del empleado, al igual que se encuentra la calidad del ambiente e infraestructura de los espacios donde se llevan a cabo las actividades laborales, sin dejar de lado, el salario, horario de trabajo y beneficios otorgados (Tuhin et al., 2022).

De modo que, ante la relevancia que ostentan las condiciones laborales que ofrecen las empresas, en muchos países se han promulgado normativas que detallan los límites mínimos sobre los cuales deben surgir los vínculos laborales, todo ello con la intención de garantizar el respeto y protección de los derechos de los colaboradores, brindándoles un ambiente adecuado (Zolotov, 2022).

2.2.2.4. Teoría de la variable de estudio

La teoría de los factores expuesta por Herzberg y McGregor se basa en la determinación de un conjunto de elementos que tienden a incidir en el desempeño de las personas en el ámbito laboral, donde se resalta la relevancia de los factores de higiene que atiende a las necesidades primarias de todo individuo, encontrándose entre estos los factores de motivación, así como los factores de higiene, donde estos últimos abordan las condiciones laborales y beneficios de todo empleado en miras de poder garantizar su satisfacción en el cumplimiento, respeto y respaldo de sus derechos laborales (Batool, 2021).

2.3. Marco conceptual

Beneficios laborales: diferentes formas que usa el empleador para poder compensar el trabajo del personal (Feith y Gammeltoft, 2020).

Caso fortuito: hecho o suceso que no se puede prever o que no es inevitable (Curry et al., 2019).

Condiciones de trabajo: acciones o circunstancias bajo las cuales se desarrollan las actividades laborales, las cuales pueden producir afectación sobre los colaboradores (Tuhin et al., 2022).

Derechos laborales: conjunto de normas que permiten la regulación del vínculo entre un empleador y su personal (Voss, 2020).

Discriminación laboral: trato de inferioridad que se le da a un colaborador por diferentes motivos que son ajenos a su libertad y derecho de trabajo (Feith y Gammeltoft, 2020).

Maltrato laboral: conjunto de actos violentos que afectan la integridad de la persona, abarcando las expresiones verbales que vulneran los derechos del personal (Mihailenko et al., 2019).

Suspensión perfecta: medida que faculta la suspensión temporal de un colaborador sin que este tenga exigencia de pago(Córdova, 2022).

Vínculo laboral: nexo jurídico existente entre un empleador y su personal (Tuhin et al., 2022).

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El estudio correspondió a un tipo básico, como consecuencia de que estuvo encaminado a ofrecer el entendimiento sobre la problemática en la que se ven envueltas las variables analizadas, propiciando a la producción de nuevos conocimientos sobre estas. Hernández (2018), reveló que este estudio se centra en la evaluación de un determinado problema buscando conseguir el entendimiento de este.

3.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, transversal y correlacional. En primer lugar, no experimental debido a que el investigador no realizó modificaciones sobre las variables observadas. Asimismo, transversal se justificó porque el instrumento se aplicó una sola vez. Finalmente, se consideró correlacional ya que se buscó determinar el grado de relación entre las variables (Hernández, 2018).



El análisis de la muestra de estudio (M) se realizó para identificar la incidencia de las variables (O1, O2). Esto permitió comprender el comportamiento colectivo observado en el grupo de investigación (R).

3.3. Población y muestra

Población: La población estuvo compuesta por 60 abogados colegiados en Tacna. Según Hernández (2018), dicha población incluye a todas las personas que brindan datos relevantes para analizar un problema específico.

Muestra: La muestra fue no probabilística censal, en cuanto el elemento muestral fue integrado por la cantidad total de representantes que conforman la población, siendo estos los 60 profesionales de derecho. Hernández (2018) afirma que este tipo de muestra selecciona la totalidad de personas que forman parte de la población.

Muestreo: El muestreo fue no probabilístico y de tipo intencional, ya que se establecieron criterios específicos para seleccionar a los participantes del estudio. Este método, según Hernández (2018), facilita la definición de pautas que ayudan a escoger individuos que proporcionarán datos valiosos para evaluar una realidad determinada.

Criterios de inclusión

Profesionales capacitados por el Colegio de Abogados en derecho.

Expertos en la materia.

Criterios de exclusión

Profesionales desinteresados en el estudio.

Profesionales sin disposición para desarrollar el instrumento.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: La técnica correspondió a la encuesta, la cual para Hernández (2018), representa una herramienta que se basa en un conjunto de cuestionamientos encaminados a la recolección de la perspectiva del elemento muestral en cuanto a determinada problemática valorada.

Instrumento: Se empleó un cuestionario, donde para la variable “Suspensión perfecta” se expusieron 15 interrogantes valoradas por medio de la escala Likert y para la variable “Vulneración de los derechos laborales” se tuvieron

15 preguntas evaluadas con la escala ordinal. Hernández (2018), señala que este mecanismo ofrece un conjunto de preguntas orientadas al análisis de una problemática determinada.

Validación: El reconocimiento de Hernández (2018) destacó la participación de autores en la validación de la calidad del contenido empleado en el diseño del instrumento de recolección de datos. En el Anexo 5, se presentaron fichas técnicas que detallan los autores que fueron tomados como referencia en la elaboración del instrumento, aportando una base sólida a las técnicas metodológicas usadas en el estudio. Este respaldo garantizó una base concreta, fortaleciendo las metodologías adoptadas.

Confiabilidad: Para asegurar la confiabilidad de los métodos utilizados en la recolección de información, se destacó la importancia de emplear técnicas confiables. En el Anexo 4, se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia de los procedimientos, logrando superar el umbral mínimo de 0.70 requerido para garantizar la fiabilidad de los métodos. Estos hallazgos demostraron la eficacia de las estrategias metodológicas aplicadas, subrayando la relevancia de implementar enfoques sólidos en la obtención de datos (Hernández, 2018).

Tabla 1

Confiabilidad

	Valor	Estado
Variable 1	0.767	
Variable 2	0.786	Confiable
Ambas variables	0.889	

Nota: Procesado en SPSS V26.00

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para presentar los resultados, se utilizó estadística descriptiva para caracterizar cada variable con sus respectivas dimensiones. Para ello, se emplearon tanto los valores porcentuales como las frecuencias obtenidas. La estadística inferencial se aplicó para establecer el comportamiento colectivo de las variables, mostrando los valores de correlación y el cálculo de la prueba de normalidad. Una valoración de sigma menor a 0.050 corroboró la hipótesis del estudio. Los datos

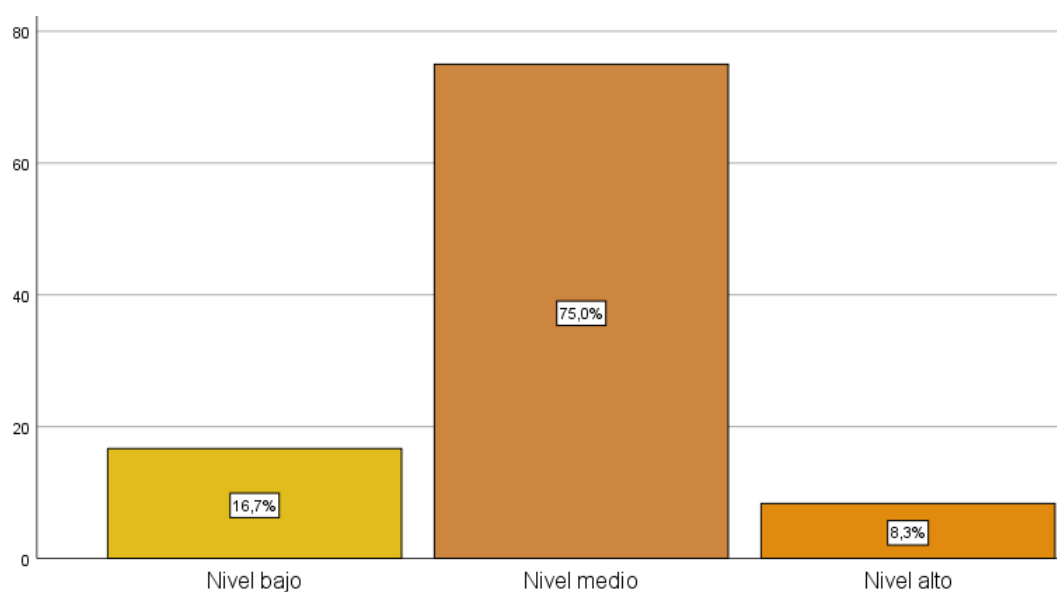
fueron organizados en una base de datos en Excel y procesados en el software SPSS versión 26.00.

CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables

Figura 1

Análisis de la variable “Suspensión perfecta”



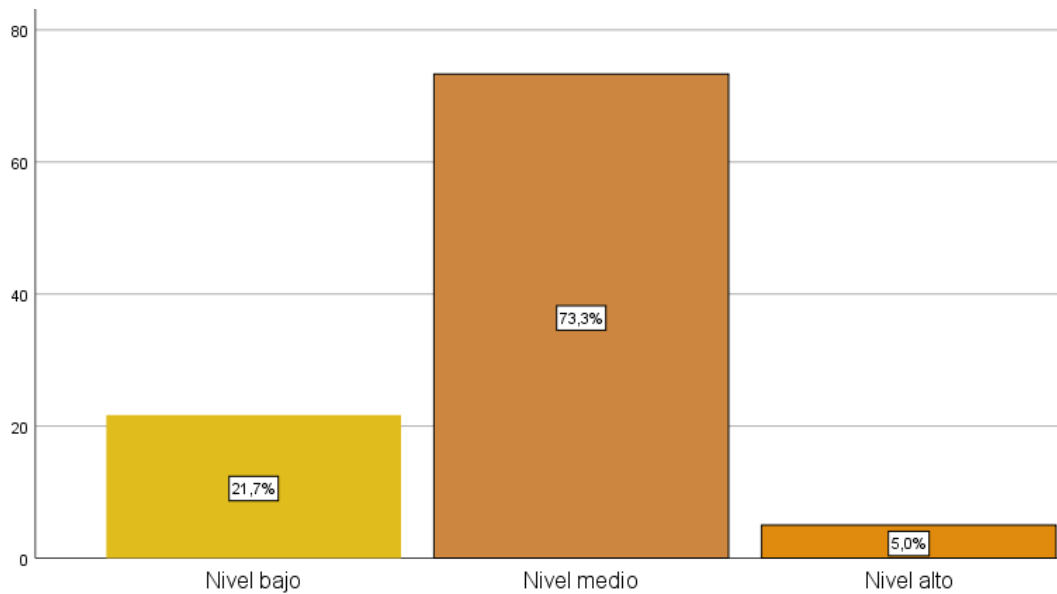
Nota: Procesado en SPSS V26.00

Bajo la tendencia de análisis realizada, se ha establecido un nivel medio de respuesta en un valor de 75.00%, por motivo que, la suspensión perfecta implica la interrupción temporal del vínculo laboral sin pérdida de la relación de trabajo, su implementación puede originar una vulneración de los derechos laborales del trabajador en el sector privado. En particular, esta medida puede llevar a una situación en la que el trabajador no percibe remuneración, afectando su estabilidad económica. La falta de ingresos durante el periodo de suspensión perfecta puede

derivar en dificultades financieras que impactan su bienestar y el de su familia, evidenciando una clara desprotección frente a situaciones de emergencia o crisis económica.

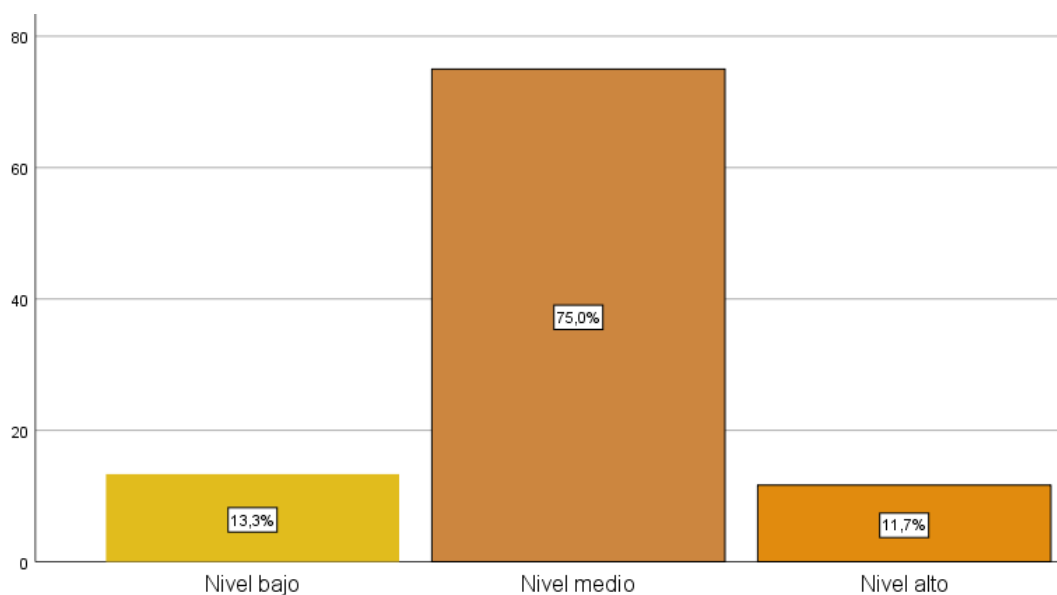
Figura 2

Análisis de la dimensión “Aplicación normativa”



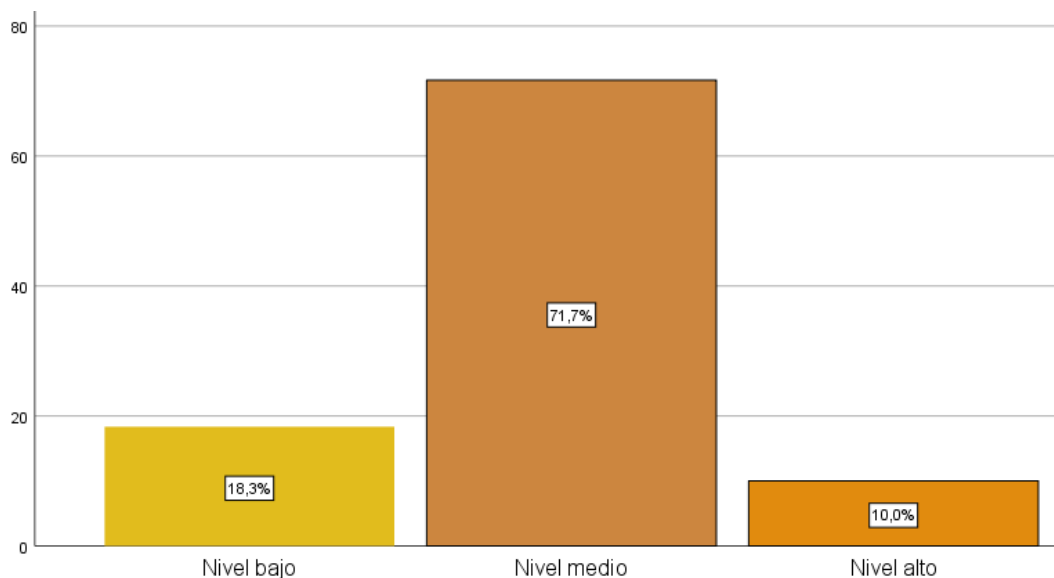
Nota: Procesado en SPSS V26.00

Bajo la tendencia de análisis realizada, se ha establecido un nivel medio de respuesta en un valor de 73.30%, por motivo que, la aplicación normativa establece el marco legal para la suspensión perfecta, es crucial analizar cómo las leyes y regulaciones actuales pueden incidir en la protección de los derechos laborales del trabajador. Sin embargo, la interpretación y ejecución de estas normas pueden resultar en prácticas que no siempre favorecen al trabajador, como la prolongación indebida de la suspensión perfecta o la falta de mecanismos de compensación adecuados durante el periodo de suspensión.

Figura 3*Análisis de la dimensión “Empleador”*

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Bajo la tendencia de análisis realizada, se ha establecido un nivel medio de respuesta en un valor de 75.00%, por motivo que, la decisión de implementar una suspensión perfecta puede estar influenciada por intereses empresariales que prioricen la reducción de costos operativos sobre el bienestar de los empleados. Este desequilibrio de poder puede resultar en una aplicación unilateral de la suspensión perfecta sin considerar adecuadamente las necesidades y derechos del trabajador, generando un entorno laboral precario y desprotegido.

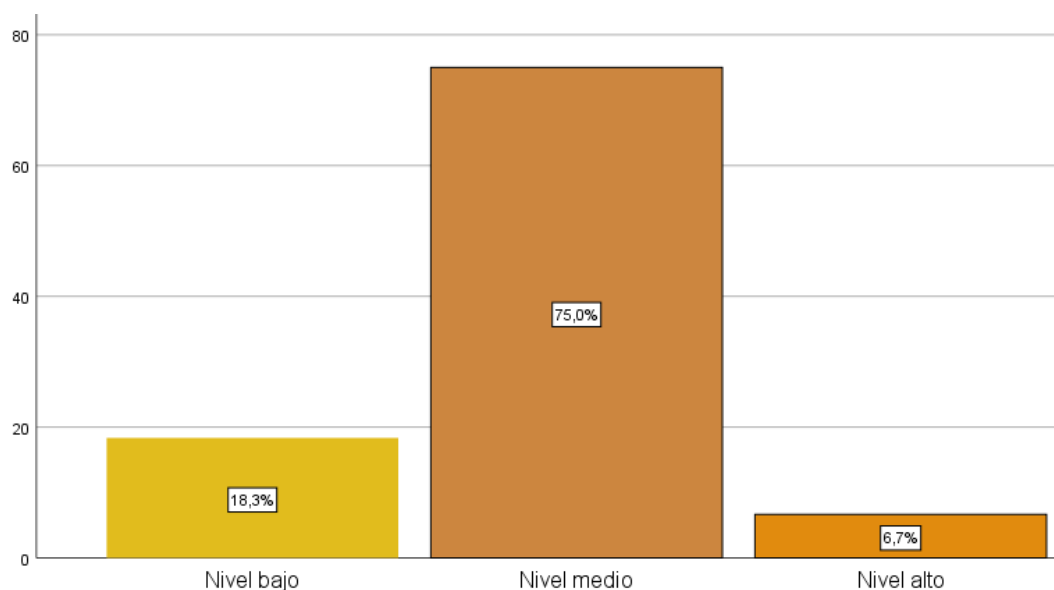
Figura 4*Análisis de la dimensión “Trabajador”*

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Bajo la tendencia de análisis realizada, se ha establecido un nivel medio de respuesta en un valor de 71.70%, por motivo que, el trabajador es el principal afectado por la suspensión perfecta, es imperativo evaluar cómo esta medida repercute en sus derechos laborales. La suspensión perfecta puede generar incertidumbre y vulnerabilidad, dado que el trabajador se encuentra en una posición donde no percibe ingresos ni tiene garantías claras de reingreso laboral. Además, la falta de una comunicación efectiva y el desconocimiento de sus derechos pueden exacerbar la situación del trabajador, dejándolo en una posición de desventaja frente a decisiones empresariales que no siempre consideran su bienestar integral.

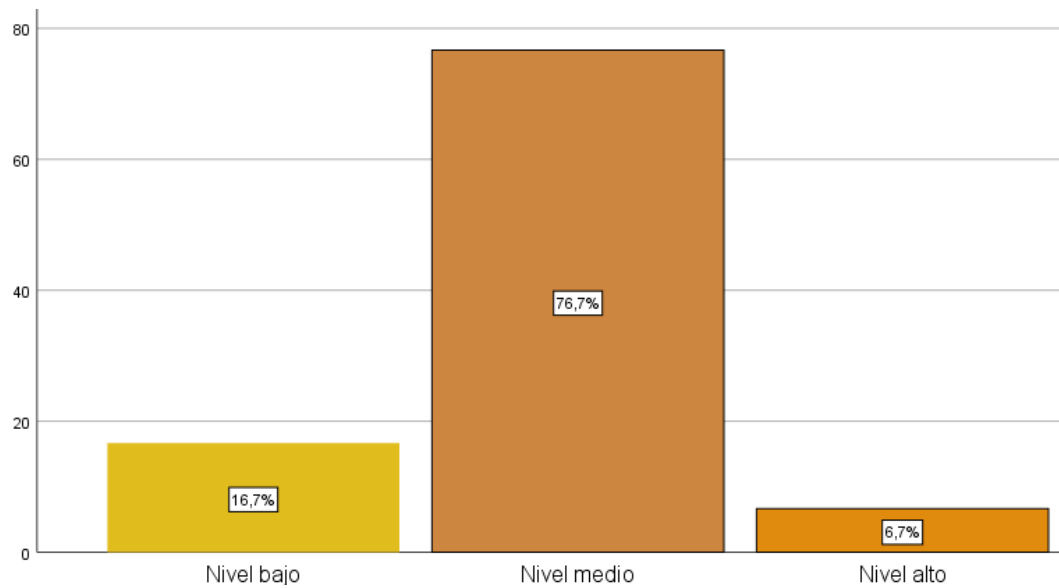
Figura 5

Análisis de la variable “Vulneración de los derechos laborales”



Nota: Procesado en SPSS V26.00

Bajo la tendencia de análisis realizada, se ha establecido un nivel medio de respuesta en un valor de 75.00%, por motivo que, implica una transgresión de las normativas que protegen al trabajador, esta situación afecta directamente su dignidad y condiciones de trabajo. Tales incumplimientos no solo deterioran la relación laboral, sino que también socavan la estabilidad económica y emocional del trabajador, evidenciando un entorno de trabajo desfavorable.

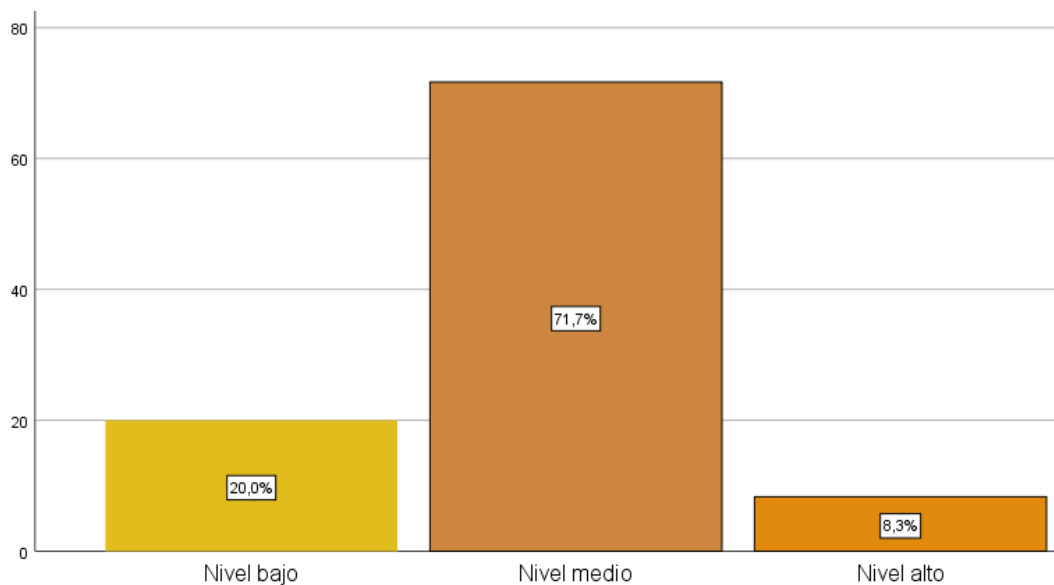
Figura 6*Análisis de la dimensión “Maltrato laboral”*

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Bajo la tendencia de análisis realizada, se ha establecido un nivel medio de respuesta en un valor de 76.70%, por motivo que, el maltrato laboral comprende una serie de conductas abusivas por parte del empleador o superiores jerárquicos, este fenómeno se relaciona estrechamente con la vulneración de los derechos laborales del trabajador. El maltrato puede incluir acoso, intimidación, descalificación y presión excesiva, lo que crea un ambiente laboral hostil y afecta negativamente la salud mental y física del trabajador. Estas prácticas abusivas contravienen los principios de respeto y dignidad en el trabajo, contribuyendo a un clima laboral tóxico y a la desmoralización del personal.

Figura 7

Análisis de la dimensión “Discriminación laboral”

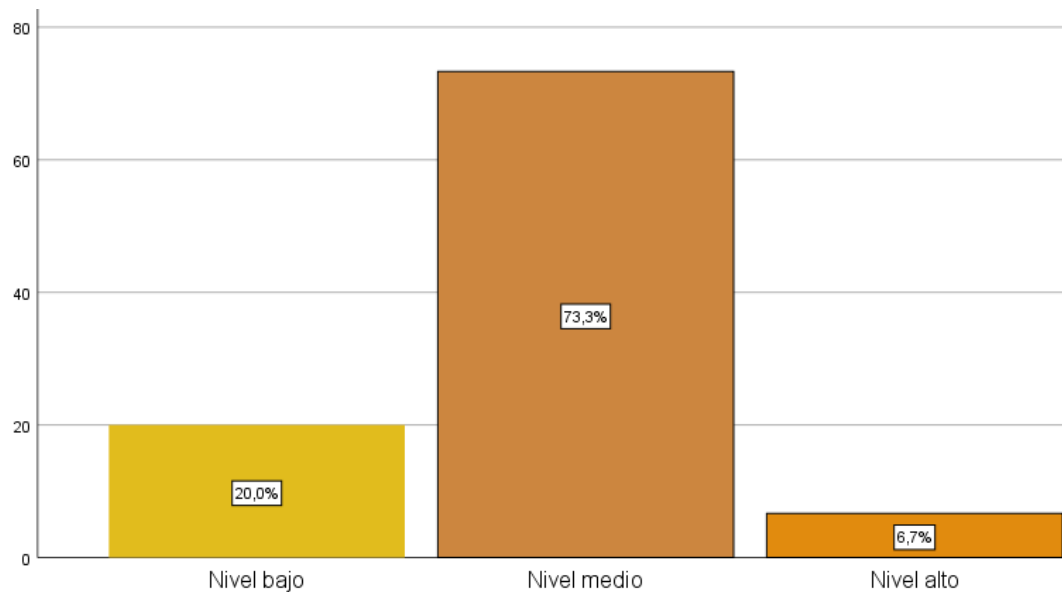


Nota: Procesado en SPSS V26.00

Bajo la tendencia de análisis realizada, se ha establecido un nivel medio de respuesta en un valor de 71.70%, por motivo que, la discriminación laboral implica trato desigual y perjudicial basado en características personales como género, raza, religión o edad, esta práctica constituye una forma específica de vulneración de los derechos laborales. En el sector privado, la discriminación puede manifestarse en el acceso a oportunidades de empleo, promociones, condiciones salariales y beneficios. Esta discriminación no solo viola los principios de igualdad y justicia, sino que también perpetúa la desigualdad y exclusión social, limitando las oportunidades de desarrollo profesional y personal del trabajador afectado.

Figura 8

Análisis de la dimensión “Condiciones de trabajo”



Nota: Procesado en SPSS V26.00

Bajo la tendencia de análisis realizada, se ha establecido un nivel medio de respuesta en un valor de 73.30%, por motivo que, las condiciones de trabajo abarcan todos los aspectos que definen el entorno laboral, su deterioro está directamente relacionado con la vulneración de los derechos laborales. En el sector privado, las condiciones de trabajo pueden verse afectadas por jornadas excesivas, ambientes inseguros, falta de equipo adecuado y condiciones higiénicas deficientes. Estas circunstancias no solo comprometen la salud y seguridad del trabajador, sino que también reflejan una falta de compromiso del empleador con el bienestar de su personal, contribuyendo a una disminución de la productividad y moral laboral.

4.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 2

Prueba de normalidad

	Kolmogorov Smirnov			Shapiro Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Suspensión perfecta	,400	60	,000	,670	60	,000
Vulneración de los derechos laborales	,411	60	,000	,661	60	,000

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Para desarrollar una metodología exacta en el análisis de la interacción de los componentes evaluados, resultó fundamental disponer de una muestra amplia que comprendió más de cincuenta participantes. Este número considerable permitió la aplicación de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, esencial para identificar valores de S inferiores a 0.05. La identificación de estos valores fue crucial para emplear el coeficiente de correlación Rho de Spearman, lo cual facilitó un examen detallado de la relación entre las variables investigadas.

Prueba de correlación

Objetivo general

Tabla 3

Relación entre “Suspensión perfecta” y “Vulneración de los derechos laborales”

		Vulneración de los derechos laborales
Suspensión perfecta	Correlación	0.848
	Sigma	0.000
	N	60

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Después de examinar minuciosamente los datos recolectados, se verificó la importancia de las interacciones entre los factores investigados, ya que presentaron niveles de significancia inferiores a 0.05. Mediante un coeficiente de correlación de 0.848, se pudo determinar una relación positiva y estadísticamente significativa de intensidad muy fuerte entre los elementos evaluados.

Objetivo específico 1

Tabla 4

Relación entre “Aplicación normativa” y “Vulneración de los derechos laborales”

		Vulneración de los derechos laborales
Aplicación normativa	Correlación	0.739
	Sigma	0.000
	N	60

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Después de examinar minuciosamente los datos recolectados, se verificó la importancia de las interacciones entre los factores investigados, ya que presentaron niveles de significancia inferiores a 0.05. Mediante un coeficiente de correlación de 0.739, se pudo determinar una relación positiva y estadísticamente significativa de intensidad considerable entre los elementos evaluados.

Objetivo específico 2

Tabla 5

Relación entre “Empleador” y “Vulneración de los derechos laborales”

		Vulneración de los derechos laborales
Empleador	Correlación	0.779
	Sigma	0.000
	N	60

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Después de examinar minuciosamente los datos recolectados, se verificó la importancia de las interacciones entre los factores investigados, ya que presentaron niveles de significancia inferiores a 0.05. Mediante un coeficiente de correlación de 0.779, se pudo determinar una relación positiva y estadísticamente significativa de intensidad muy fuerte entre los elementos evaluados.

Objetivo específico 3

Tabla 6

Relación entre “Trabajador” y “Vulneración de los derechos laborales”

		Vulneración de los derechos laborales
Trabajador	Correlación	0.849
	Sigma	0.000
	N	60

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Después de examinar minuciosamente los datos recolectados, se verificó la importancia de las interacciones entre los factores investigados, ya que presentaron niveles de significancia inferiores a 0.05. Mediante un coeficiente de correlación de 0.849, se pudo determinar una relación positiva y estadísticamente significativa de intensidad muy fuerte entre los elementos evaluados.

4.3. Discusión de resultados

En el análisis del **objetivo general** de la relación entre la suspensión perfecta y la vulneración de los derechos laborales se identificó un valor proporcional de 0.848, indicando una correlación fuerte. Esta medida interrumpe temporalmente el contrato laboral sin desvincular al empleado, privándolo de su remuneración, lo que puede llevar a inestabilidad económica y emocional, comprometiendo la calidad de vida y evidenciando una significativa desprotección en situaciones de crisis. Por otra parte, Montero et al. (2022) han mostrado una divergencia en cuanto a la percepción del derecho a la reintegración de trabajadoras embarazadas en casos de despido injustificado. La conclusión de su estudio en Ambato sugiere que, a pesar de la vulneración de derechos laborales, se enfatiza la necesidad de mantener la remuneración establecida y garantizar la reintegración de la trabajadora, lo que difiere de la situación analizada en el resultado donde la suspensión perfecta no asegura estas garantías. En comparación, Albornoz (2022) revela una tendencia similar respecto a la vulneración de derechos laborales durante la pandemia de COVID-19, con un enfoque en la responsabilidad estatal. Su investigación en Guayaquil determinó que las decisiones laborales estatales pueden debilitar los derechos de los trabajadores, destacando la necesidad de modificar el Art. 11 para asegurar el respeto a los acuerdos laborales, lo cual se alinea con la

desprotección observada en el análisis de la suspensión perfecta. El tema de la suspensión perfecta y la vulneración de derechos laborales en el sector privado implica una serie de consideraciones legales y éticas. Es crucial examinar cómo la interrupción temporal del contrato, sin desvinculación formal, puede afectar a los trabajadores, privándolos de su fuente de ingresos y generando inestabilidad. Esta medida, aunque necesaria en ciertos contextos, requiere una evaluación exhaustiva para garantizar la protección adecuada de los derechos laborales. Asimismo, es importante analizar cómo las decisiones laborales afectan a los trabajadores. Feith y Gammeltoft (2020) han señalado que la implementación de medidas como la suspensión perfecta debe evaluarse desde una perspectiva integral, asegurando que no se vulnere la estabilidad económica del trabajador. De otro lado, Curry et al. (2019) han enfatizado la necesidad de establecer mecanismos de protección social que mitiguen los efectos adversos de tales decisiones. Estas medidas pueden incluir compensaciones económicas o programas de apoyo para asegurar que los trabajadores no enfrenten una desprotección significativa.

En cuanto al **objetivo específico 1**, la relación entre la suspensión perfecta y el maltrato laboral se refleja en una correlación proporcional de 0.739, indicando que la aplicación de normativas ambiguas puede facilitar la explotación y el incumplimiento de obligaciones laborales. Esto deriva en un entorno desfavorable donde los derechos del trabajador no se garantizan adecuadamente, subrayando la necesidad de claridad y rigor en la implementación de las leyes laborales para proteger a los empleados en el sector privado. Por consiguiente, Jaramillo (2022) ha demostrado divergencia en la flexibilidad laboral durante la pandemia, señalando que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario afectó negativamente los derechos laborales. Este hallazgo revela cómo la flexibilidad puede agravar las condiciones laborales, en contraste con la suspensión perfecta que también puede crear un entorno desfavorable para los trabajadores al no garantizar adecuadamente sus derechos. Asimismo, Huamani (2023) ha expuesto una coincidencia con respecto a la vulneración de derechos laborales debido a la suspensión perfecta. Su estudio en Lima encontró que la aplicabilidad de esta medida a menudo atenta contra la estabilidad laboral, reflejándose en despidos y la falta de reconocimiento de beneficios laborales, similar a la problemática observada en la ambigüedad

normativa que facilita la explotación. El análisis de la relación entre la suspensión perfecta y el maltrato laboral en el sector privado requiere una comprensión profunda de las implicaciones legales y humanas. La medida puede desencadenar una serie de comportamientos perjudiciales hacia los trabajadores, incluidos despidos injustificados y la negación de beneficios esenciales. Este contexto resalta la necesidad de políticas claras y de protección eficaz para evitar el abuso y garantizar los derechos fundamentales. Además, es crucial entender cómo las decisiones legales impactan a los trabajadores. Feith y Gammeltoft (2020) han señalado que las medidas como la suspensión perfecta deben ser evaluadas para asegurar que no se generen condiciones de abuso laboral. Igualmente, Tuhin et al (2022) destacan la importancia de establecer marcos legales robustos que protejan a los trabajadores contra el maltrato, asegurando una interpretación y aplicación adecuada de las leyes laborales para mantener la estabilidad y seguridad en el entorno de trabajo.

Así mismo, el **objetivo específico 2**, expuso la relación entre la suspensión perfecta y la discriminación laboral es evidenciada por una correlación proporcional de 0.779, mostrando cómo decisiones empresariales enfocadas en reducir costos pueden resultar en prácticas discriminatorias y abusivas. Esto crea un desequilibrio de poder que perjudica directamente a los trabajadores, reflejando la necesidad de una supervisión más rigurosa y normativas claras para proteger los derechos laborales en el sector privado. Por consiguiente, Ruiz (2020) ha mostrado divergencia al analizar la suspensión perfecta y su impacto negativo en los trabajadores durante la crisis sanitaria. La investigación resalta que la inadecuada aplicación de esta medida vulnera derechos fundamentales, al igual que las prácticas empresariales que priorizan la reducción de costos en el sector privado. Asimismo, Soto (2020) presenta una coincidencia respecto a las dificultades administrativas de la suspensión perfecta bajo el D.U. 038-2020. Su estudio en Lima evidenció que el proceso complicado y extenso afecta negativamente a los trabajadores, privándolos de beneficios, similar a las decisiones empresariales abusivas que resultan en la vulneración de derechos laborales en el sector privado. El análisis de la suspensión perfecta y la discriminación laboral en el sector privado revela la complejidad de equilibrar intereses empresariales y derechos laborales.

Las políticas laborales inadecuadas pueden propiciar un entorno de discriminación, donde los empleados se ven desprotegidos. La falta de cumplimiento riguroso de normativas laborales y la priorización de la reducción de costos empresariales son factores que exacerban este problema. Además, el comportamiento de estas políticas afecta gravemente a los trabajadores. Sánchez et al. (2023) han señalado que la implementación ineficiente de la suspensión perfecta puede llevar a discriminación y desigualdad en el entorno laboral. Igualmente, Tuhin et al. (2022) destacan la necesidad de establecer mecanismos robustos que protejan a los empleados, asegurando un cumplimiento estricto de las leyes laborales para evitar discriminación y abuso.

Bajo la valoración del **objetivo específico 3**, la relación entre la suspensión perfecta y las condiciones laborales inadecuadas se demuestra con una correlación de 0.849, indicando que los trabajadores en el sector privado enfrentan vulnerabilidades significativas. La falta de ingresos y la inseguridad laboral afectan negativamente su bienestar, subrayando la urgencia de implementar mecanismos efectivos de protección laboral que aseguren un entorno de trabajo seguro y justo para todos los empleados. De igual manera, Aguirre (2020) ha mostrado que la suspensión perfecta, al incurrir en inconstitucionalidad, vulnera los derechos laborales de los trabajadores, similar a lo que ocurre en la relación proporcional de 0.849 encontrada en el resultado. Ambas situaciones evidencian cómo la suspensión perfecta interrumpe la relación laboral y afecta negativamente la seguridad laboral y el bienestar de los trabajadores en el sector privado. Por otro lado, Montero et al. (2022) han señalado una coincidencia respecto a la vulneración de derechos laborales de trabajadoras embarazadas, concluyendo que el despido intempestivo durante la pandemia violó principios constitucionales. El análisis de la relación entre la suspensión perfecta y las condiciones laborales en el sector privado evidencia un problema complejo. Las políticas laborales que permiten la suspensión perfecta pueden causar incertidumbre y vulnerabilidad en los trabajadores, afectando su bienestar físico y psicológico. Es fundamental revisar y ajustar estas políticas para asegurar que se respeten y protejan adecuadamente los derechos laborales. Por consiguiente, es imperativo entender las implicaciones de estas políticas. Sapfirova et al. (2020) han señalado que la implementación de la

suspensión perfecta puede resultar en una ruptura de la relación laboral, generando condiciones de trabajo adversas para los empleados. Además, Sánchez et al. (2023) han subrayado la necesidad de marcos jurídicos sólidos que garanticen la seguridad y estabilidad laboral, protegiendo los derechos de los trabajadores frente a medidas que puedan ser perjudiciales.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. La suspensión perfecta y la vulneración de los derechos laborales demostraron la existencia de una relación proporcional de valor 0.848, como consecuencia de que, permite la interrupción temporal del contrato de trabajo, puede llevar a una vulneración de los derechos laborales del trabajador en el sector privado. Esta medida priva al empleado de su remuneración sin desvincularlo formalmente, generando inestabilidad económica y emocional. La falta de ingresos puede comprometer su calidad de vida, evidenciando una desprotección significativa en contextos de crisis.

2. La aplicación normativa y la vulneración de los derechos laborales demostraron la existencia de una relación proporcional de valor 0.739, como consecuencia de que, define el marco legal para la protección de los derechos laborales, su interpretación y ejecución pueden influir directamente en su vulneración.

3. El empleador y la vulneración de los derechos laborales demostraron la existencia de una relación proporcional de valor 0.779, como consecuencia de que, tiene la responsabilidad de cumplir con las normativas laborales, su actuación puede ser determinante en la vulneración de derechos. En el sector privado, decisiones empresariales que priorizan la reducción de costos pueden llevar a prácticas abusivas, como la implementación de suspensiones perfectas injustificadas o la negación de beneficios. Estas acciones reflejan un desequilibrio de poder que perjudica directamente al trabajador.

4. El trabajador y la vulneración de los derechos laborales demostraron la existencia de una relación proporcional de valor 0.849, como consecuencia de que, es el principal afectado por la vulneración de sus derechos laborales, su posición dentro del sector privado es de particular vulnerabilidad. La falta de ingresos, la inseguridad laboral y la exposición a condiciones de trabajo inadecuadas pueden tener un impacto negativo en su bienestar físico y psicológico. Esta situación subraya la necesidad de mecanismos efectivos de protección y defensa de los derechos laborales.

5.2. Recomendaciones

1. Se aconseja al Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo implementar un programa de vigilancia y monitoreo continuo de las condiciones laborales en el sector privado, específicamente en el contexto de la suspensión perfecta. Este programa debería incluir la realización de auditorías periódicas y la recolección de datos detallados sobre la aplicación de la suspensión perfecta, con el fin de identificar posibles vulneraciones de derechos laborales. La finalidad de esta recomendación es proporcionar una base sólida de información que permita a las autoridades tomar medidas correctivas oportunas, garantizando así que los derechos de los trabajadores sean respetados y protegidos en todo momento.

2. Se sugiere al Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo establecer un sistema de denuncias confidenciales y anónimas para los trabajadores del sector privado que consideren que están siendo maltratados laboralmente en el contexto de la suspensión perfecta. Este sistema debería incluir canales accesibles y seguros para que los trabajadores puedan reportar incidentes sin temor a represalias. El objetivo de esta recomendación es fomentar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, asegurando que los empleados tengan una vía efectiva para comunicar sus preocupaciones y experiencias negativas, lo cual contribuirá a mejorar las condiciones laborales en la región.

3. Es esencial recomendar al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos y Acceso a la Justicia la creación de una unidad especializada en la identificación y tratamiento de casos de discriminación laboral en el sector privado, particularmente en situaciones de suspensión perfecta. Esta unidad debería contar con personal capacitado en derechos laborales y discriminación, así como herramientas de monitoreo y análisis de datos que permitan detectar patrones discriminatorios. El propósito de esta recomendación es garantizar un ambiente laboral equitativo y justo, donde todos los trabajadores sean tratados con igualdad y respeto, independientemente de las circunstancias que puedan enfrentar.

4. Una sugerencia clave para el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos y Acceso a la Justicia es la implementación de un programa integral de

evaluación y mejora continua de las condiciones de trabajo para los empleados del sector privado bajo suspensión perfecta. Este programa debería incluir la realización de encuestas periódicas a los trabajadores, visitas de inspección y la recopilación de datos sobre las condiciones laborales. El objetivo de esta recomendación es identificar áreas de mejora y garantizar que los trabajadores mantengan un entorno laboral seguro y saludable, incluso en situaciones de suspensión perfecta, promoviendo así su bienestar y productividad.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, T. (2020). *Suspensión perfecta y vulneración de derechos laborales del trabajador en las MYPES -Los Olivos 2020* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58793/Aguirre_RTD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Albornoz, K. (2022). *Responsabilidad estatal en la vulneración de los derechos laborales a consecuencia del COVID 19* [Informe de pregrado]. Universidad Laica Vicente Rocafuerte. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/5693>
- Amayo, A. y Castro, C. (2022). *Vulneración de los derechos laborales y su repercusión en el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Manantay, de enero a junio 2021* [Informe pregrado]. Universidad Nacional de Ucayali. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6014/B2_2023_UNU_DERECHO_2022_T_ARIANA-AMAYO_CLAUDIA-CASTRO_V2.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Batool, S., Shahnawaz, M. y Habib, S. (2021). Relationship of the Herzberg's Dual Factor Theory with Job Satisfaction and Motivation of Science Teachers. *Journal of Science Education*, 3 (2), 1-20. <http://journal.aiou.edu.pk/journal1/index.php/jse/article/view/1345/228>
- Córdova, L. (2022). La suspensión perfecta de labores frente a la emergencia sanitaria y su impacto en el empleo en el Perú. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 2 (1), 1-5. <https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/946>
- Curry, A., Yerys, B., Metzger, K., Meghan, E., Carey, M. y Power, T. (2019). Traffic Crashes, Violations, and Suspensions Among Young Drivers With ADHD. *PEDIATRICS*, 143 (1), 1-10. <https://publications.aap.org/pediatrics/article/143/6/e20182305/76817/Traffic-Crashes-Violations-and-Suspensions-Among>

- Feith, N. y Gammeltoft, T. (2020). A Topographical Approach to Accountability for Human Rights Violations in Migration Control. *Cambridge University press*, 1 (1), 1-6. <https://www.cambridge.org/core/journals/german-law-journal/article/topographical-approach-to-accountability-for-human-rights-violations-in-migration-control/E01EE8A476231ABBE00EFEB0095F4E3A>
- Ganoza, J. (2020). *Derechos de los trabajadores ante el despido injustificado por causa de la pandemia*, Lima Norte, 2020 [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66706/Ganoza_CJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gil, P. (2020). *Análisis de la suspensión perfecta de labores y la vulneración al trabajo en la Corporación YNEM EIRL Arequipa*, 2020 [Informe pregrado]. Universidad Tecnológica del Perú. [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4092/Paul%20OGil Trabajo%20de%20Investigacion Bachiler 2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4092/Paul%20OGil%20Trabajo%20de%20Investigacion%20Bachiler%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Huamani, Y. (2023). *La vulneración de los derechos laborales por la suspensión perfecta en el Perú 2021* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112329/Huamani_GY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ivanchenko, M., Klementyev, D., Rybakova, M, Malyshev, M. y Malysheva, N. (2020). Mechanisms for protecting the labor rights of employees in the system of social partnership. *Revista Inclusiones*, 7 (1), 1-5. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1027>
- Jaramillo, E. (2022). *La eventual vulneración de los derechos laborales a causa de la flexibilidad laboral, por la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo*

Humanitario en el Ecuador en un contexto postpandemia [Informe de posgrado]. Universidad Andina Simón Bolívar.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9182/1/T4015-MDLSS-Jaramillo-La%20eventual.pdf>

Jiménez, K. (2021). *Suspensión perfecta en el cese colectivo por causas económicas y la vulneración a la remuneración y estabilidad laboral del trabajador* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67562/Jim%c3%a9nez_DKJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Medina, K. (2021). *La Vulneración de los derechos laborales a consecuencia de la emergencia sanitaria en Piura 2021* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85984/Medina_PKG-SD.PDF?sequence=1&isAllowed=y

Mihailenko, Y., Prasolova, I. y Ivanov, A. (2019). On some guarantees of labor rights of citizens in connection with election campaigns. *Atlantic Press*, 1 (1), 1-5. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icsdcbr-19/125922322>

Montero, H., Romero, E. y López, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Sociedad y Tecnología*, 5(1), 223–236.
<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/245>

Olortegui, D. (2022). *El contrato de suspensión perfecta y la reactivación laboral en el distrito de Comas 2021* [Informe pregrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104497/Olortegui_ADN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Parra, R. y Silvestre, A. (2020). *La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria* [Informe de pregrado].

Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56140>

Ramoz, G. (2022). *Suspensión perfecta y la falta de uniformidad de criterio de Sunafil frente a sus informes – Emtrafesa Mayo 2020, Junio 2021* [Informe pregrado]. Universidad Autónoma de Ica.
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1923/1/GEINER%20ANTONIO%20RAMOS%20YOPLAC.docx.pdf>

Reyes, O. (2022). *Análisis de la suspensión perfecta de labores y el derecho al trabajo en el sector gastronómico de Lima Norte 2020* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115603/Reyes_COS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruiz, F. (2020). *La vulneración de los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores, Lima Metropolitana, 2019* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81064/Ruiz_PFR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, R., Basantes, R., Cardenas, J. y Crespo, H. (2023). Labor rights and job quality in Latin America. *Russian Law Journal*, 11 (10), 1-5.
<https://russianlawjournal.org/index.php/journal/article/view/1639/906>

Sapfirova, A., Volkova, V. y Petrushjina, A. (2020). System of prevention of labor rights violation in the sphere of labor protection: essence and prospects of legal regulation. *GEPLAT: Caderno Suplementar*, 1 (1), 1-7.
<https://geplat.com/rtep/index.php/tourism/article/view/389>

Soto, J. (2020). *Relación entre la suspensión perfecta de labores (D.U. 038-2020) y la vulneración de los derechos laborales en la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, Lima Metropolitana, 2020* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58031>

- Tuhin, M., Atiqur, S. y Zahidul, I. (2022). Labor Rights of Tannery Workers in Bangladesh: An Overview. *Kardan Journal of Economics and Management Sciences*, 5 (1), 78-92. [https://kardan.edu.af/data/public/files/KJEMS-%205.1-2022-4%20\(1\)02042022073136.pdf](https://kardan.edu.af/data/public/files/KJEMS-%205.1-2022-4%20(1)02042022073136.pdf)
- Voss, H. (2020). Implications of the COVID-19 Pandemic for Human Rights and Modern Slavery Vulnerabilities in Global Value Chains. *Transnational Corporations journal*, 27 (2), 1-13. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3692319
- Zolotov, I. (2022). Comparative Legal Analysis of the Institute of Self-Defense by Employees of Labor Rights in the EAEU Countries. *European and Asian Law Review*, 5 (4), 32–39. <https://ealawreview.ru/index.php/ea/article/view/92/25>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia de la investigación

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	
¿Cuál es la relación entre la suspensión perfecta y la vulneración de los derechos laborales del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022?	Determinar la relación entre la suspensión perfecta y la vulneración de los derechos laborales del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022	Existe relación significativa entre la suspensión perfecta y la vulneración de los derechos laborales del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022	Suspensión perfecta	Tipo de investigación Tipo básica Diseño de la investigación: Diseño no experimental, correlacional, transversal Población y muestra Población: 60 profesionales del derecho Muestra: 60 profesionales del derecho Tipo de muestra No probabilística Intencional Técnica de recolección de datos Encuesta Instrumento Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre la suspensión perfecta y la dimensión maltrato laboral del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022? ¿Cuál es la relación entre la suspensión perfecta y la dimensión discriminación laboral del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022? ¿Cuál es la relación entre la suspensión perfecta y la dimensión condiciones de trabajo del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación entre la suspensión perfecta y la dimensión maltrato laboral del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022 Identificar la relación entre la suspensión perfecta y la dimensión discriminación laboral del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022 Identificar la relación entre la suspensión perfecta y la dimensión condiciones de trabajo del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022 	<ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa la suspensión perfecta y la dimensión maltrato laboral del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022 Existe relación significativa la suspensión perfecta y la dimensión discriminación laboral del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022 Existe relación significativa la suspensión perfecta y la dimensión condiciones de trabajo del trabajador en el sector privado, Tacna, 2022 	Aplicación normativa Empleador Trabajador <hr/> Variable 2 <hr/> Vulneración de los derechos laborales <hr/> Dimensiones <hr/> Maltrato laboral Discriminación laboral Condiciones de trabajo	