

# **UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**

## **FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



“Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador”

#### **Tesis para obtener el título profesional de abogada**

**Autor (a):**

Bach. Paredes Valdiviezo Patricia Fátima

**Asesor (a):**

Mg. Alza Salvatierra María Soledad

**Trujillo - Perú  
2019**

## Dedicatoria

A mis padres, Hipólito y Patricia por ser mi ejemplo en superación, perseverancia y por guiarme siempre para hacer las cosas bien.

A mis hermanas, Melissa y Carolina, por su apoyo incondicional.

A mi mami Rosa y tía Rosita, por siempre estar conmigo en todo momento.

*Patricia Fátima Paredes Valdiviezo.*

## **Agradecimiento**

A Dios, por todas sus bendiciones.

A mí estimada asesora Dra. María Alza Salvatierra por su paciencia y enseñanzas para culminar esta investigación.

*La autora.*

## Resumen

La presente investigación tiene por objetivo determinar la forma en 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. De esta manera, se analizó la legislación laboral vigente, resoluciones administrativas emitidas por el Ministerio de Trabajo, y doctrina sobre la materia; utilizando los métodos de investigación analítico, sintético e inductivo, y métodos jurídicos como el hermenéutico, doctrinario, dialéctico y comparativo. Asimismo, se empleó el fichaje y el análisis de contenido como técnicas de recolección de datos, utilizando la ficha y el protocolo de análisis como instrumentos, respectivamente. - El contenido esencial del derecho del trabajo comprende no sólo la obligación del Estado de facilitar un puesto de trabajo, mediante apropiadas y oportunas políticas económicas y sociales, sino, igualmente, el derecho del trabajador a conservar su puesto de trabajo, salvo que medie una causa o motivo objetivo que justifique su separación. De acuerdo a los resultados la permanencia del trabajador en el empleo implica la enunciación de un principio de estabilidad en el empleo, concretizado, de manera limitada en la imposibilidad de ser despedido sin que concurra una justa causa; asimismo, el cese colectivo por causas económicas es una figura extintiva del vínculo laboral cuyo procedimiento se encuentra respaldado por la legislación laboral vigente, la misma que permite que, aún sin existir pronunciamiento resolutivo de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) sobre la existencia real o no de las causas objetivas invocadas por el empleador, se efectivice anticipadamente la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento, con la sola presentación de la solicitud. En la presente investigación se concluye 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.

**Palabras clave:** Cese Colectivo, Derecho Laboral, Suspensión Perfecta de labores.

## Abstract

The objective of the present investigation is to determine the way in which the perfect suspension of work that is automatically granted in response to the employer's request in the collective dismissal procedure for economic reasons violates the worker's rights. In this way, current labor legislation, administrative resolutions issued by the Ministry of Labor, and doctrine on the matter were analyzed; using methods of analytical, synthetic and inductive research, and legal methods such as hermeneutics, doctrinaire, dialectic and comparative. Likewise, the signing and content analysis were used as data collection techniques, using the file and the analysis protocol as instruments, respectively. - The essential content of the right to work includes not only the obligation of the State to provide a job, through appropriate and timely economic and social policies, but also the right of the worker to keep his job, unless there is a cause or objective reason that justifies their separation. According to the results, the permanence of the worker in employment implies the enunciation of a principle of stability in employment, concretized, in a limited way in the impossibility of being dismissed without a just cause; likewise, the collective termination for economic reasons is an extinct figure of the labor link whose procedure is supported by the current labor legislation, which allows that, even without a resolution from the Labor Administrative Authority (AAT) on the real existence or not of the objective causes invoked by the employer, the perfect suspension of work is effected in advance during the period of the procedure, with the mere presentation of the application. In the present investigation it is concluded that the perfect suspension of work that is automatically granted at the request of the employer in the procedure of collective dismissal for economic reasons violates the rights of the worker in the sense that said mechanism is intended to suspend the obligations of the employer for his workers undermining their job stability and their right to receive remuneration for the provision of their services, without having fully proven the existence of the objective cause that justifies the collective dismissal.

**Keywords:** Collective Cessation, Labor Law, Perfect suspension of labor.

## Tabla de Contenido

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
CAPÍTULO 1. Introducción.....	6
1.1. Problema.....	6
1.1.1. Planteamiento del problema.....	6
1.1.2. Enunciado del problema.....	9
1.2. Hipótesis.....	9
1.3. Objetivos.....	9
1.3.1. Objetivo General.....	9
1.3.2. Objetivos Específicos.....	9
1.4. Justificación.....	10
CAPÍTULO 2. Marco teórico.....	12
2.1. Antecedentes.....	12
2.2. Bases Teóricas.....	13
2.2.1. Derecho al trabajo.....	13
2.2.2. Regulación de la estabilidad laboral.....	15
2.2.3. Cese Colectivo.....	22
2.2.4. Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo.....	33
2.2.5. Cese colectivo encubierto.....	39
CAPÍTULO 3. Metodológico.....	40
3.1. Tipo de investigación.....	40
3.1.1. Por su finalidad.....	40
3.1.2. Por su profundidad.....	40
3.1.3. Por su naturaleza.....	40
3.2. Métodos.....	41
3.3. Material de estudio.....	42
3.4. Recolección de datos.....	43
CAPÍTULO 4. Conclusiones.....	44
Referencias bibliográficas.....	46

## **CAPÍTULO 1. Introducción**

### **1.1. Problema**

#### **1.1.1. Planteamiento del problema**

Nuestra legislación laboral regula diferentes formas de extinción del contrato de trabajo, tenemos: el fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural, la renuncia, la terminación de la obra o servicio, el mutuo disenso, la invalidez absoluta, la jubilación, el despido y la terminación de la relación laboral por causas objetivas en los casos y formas permitidos por ley. Sobre esta última forma de extinción se han regulado cuatro causas objetivas descritas en el artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, dentro de las cuales se encuentran los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, estableciéndose que sólo procederá en aquellos casos que comprenda un número de trabajadores no menor al diez por ciento (10%) del total del personal de la empresa; respecto de esta última causa, la norma establece como requisito que se realice de forma colectiva.

Al respecto, la doctrina define el cese colectivo como aquel que deviene como consecuencia de la dificultad o crisis económica del empleador, que no solo implica pérdidas de un ejercicio contable a otro, sino que debe referirse a un balance negativo, esto es que sus ingresos son menores que los gastos (Quispe, 2015)

Es así que, al estar protegido el derecho del trabajador, en principio, por la Constitución Política del Perú, normas laborales y otras, el Estado, a través del Decreto Supremo N° 003-97-TR en su artículo 48° regula los procedimientos aplicables al cese colectivo por causal económica, a fin de llevarlos a cabo sin el menoscabo de los derechos del trabajador; de esta manera, de acuerdo a lo normado el empleador para aplicar el cese colectivo por causal económica debe someterse al procedimiento administrativo ante la Gerencia Regional de Trabajo, facultándole al empleador solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento, siendo esta aprobada con la sola recepción de

dicha comunicación, sin esperar el término del procedimiento (Congreso de la República del Perú, 2003).

La suspensión del contrato de trabajo la encontramos regulado en el artículo 11° del D.S. N°03-97-TR del cual entendemos por suspensión del contrato de trabajo, al cese temporal de la obligación del trabajador de prestar su servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

La suspensión de labores es perfecta cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio contratado y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral (Silva, 2016).

Siguiendo lo expuesto por Toyama (2015), las características principales de la suspensión de labores son las siguientes:

- (i) La fuente de la suspensión puede ser la ley, el convenio colectivo, acuerdo individual, costumbre;
- (ii) El trabajador cesa de prestar servicios a favor de su empleador, pero únicamente de manera temporal;
- (iii) Puede tratarse de una suspensión remunerada o no; y,
- (iv) Si bien existe un cese momentáneo en la prestación de servicios, se mantienen los deberes contractuales de buena fe, lealtad y respeto mutuo. (pág. 74)

En ese sentido, es importante señalar que tanto la suspensión perfecta como la suspensión imperfecta de labores tienen carácter temporal, es decir que en ambos casos después de haberse aplicado estas medidas, los trabajadores se reincorporarán a trabajar (Cortés, 2000).

Sin embargo, al permitirse la presentación de la solicitud de suspensión perfecta y autorizando su aplicación inmediata paralelamente al procedimiento de cese colectivo se vulneraría el derecho al trabajo, en tanto que sin haberse comprobado que el supuesto alegado por el empleador para la extinción definitiva del vínculo laboral configura causa objetiva admitida por ley, el trabajador deja de percibir de forma intempestiva su remuneración habitual en desmedro de su bienestar



económico, social y familiar, máxime cuando en este periodo existe incertidumbre respecto de la procedencia o no del cese por causas objetivas (Vidal, 2015).

En tal sentido, en el desarrollo del procedimiento de despido encontramos que este es netamente pro empleador ya que se vale de una medida injusta para los trabajadores como es la suspensión perfecta, imponiéndose así una situación de ventaja.

En razón a ello Grados (2016), quien fuera Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo durante el gobierno de Pedro Pablo Kuczynski, sostuvo que el trabajador está desprotegido ante el inicio de un procedimiento de cese colectivo, además precisó que la suspensión de los contratos de trabajo no sea automática y que solo pueda ser solicitada en los ceses colectivos por causas económicas graves, previo procedimiento ante la Autoridad de trabajo, teniendo en cuenta que en la actualidad el empleador, según así lo faculta el D.S N° 003-97-TR, decide unilateralmente la suspensión de los trabajadores involucrados en el cese colectivo (Reyes y Juape, 2016).

Lo advertido por el titular del ministerio de trabajo, se corrobora con lo resuelto en la Resolución Directoral General 03-2013/MTPE/2/14, respecto del recurso de revisión interpuesto por RED DORADA S.A., contra la Resolución Directoral N° 017-2012-MTPE/1/20, de fecha 12 de Noviembre del 2012, que declaró infundado el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Directoral N° 360-2012-MTPE/1/20.2, de fecha 16 de Octubre del 2012; en sus fundamentos 9.4 y 11.9 refiere que los trabajadores puedan ser suspendidos, así como también se infiere la situación de desventaja y/o desigualdad abismal que existe entre el trabajador y su empleador, mencionando el uso inadecuado que algunas empresas hacen del procedimiento de cese colectivo.

Por las razones antes expuestas resulta relevante analizar el procedimiento administrativo de cese colectivo a efectos de poder determinar cómo es que el hecho de que al otorgarse la suspensión perfecta de labores a sola solicitud del empleador se vulneran los derechos de los trabajadores.

### **1.1.2. Enunciado del problema**

¿De qué manera 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?

## **1.2. Hipótesis**

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, ya que dicho mecanismo tiene como fin suspender las obligaciones del empleador atentando contra la estabilidad laboral de los trabajadores, y su derecho de percibir una remuneración por la prestación de sus servicios, antes que se pruebe la causa objetiva que justifique el cese colectivo.

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la forma en 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.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Describir los alcances y límites del derecho a la estabilidad laboral del trabajador en nuestra normativa laboral.
- Explicar el procedimiento de cese colectivo haciendo énfasis en las condiciones establecidas para el empleador y trabajadores inmersos en el mismo.
- Describir la vulneración de los derechos del trabajador que genera el mecanismo de la suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo.
- Elaborar una propuesta de modificación del mecanismo de cese colectivo que ofrezca garantías para los trabajadores afectados.

## 1.4. Justificación

El presente trabajo de investigación surge por la necesidad de describir que la aplicación del procedimiento de cese colectivo de trabajadores resulta ser muy ventajoso para el empleador y una evidente desventaja para los trabajadores.

De esta forma, el presente estudio tiene su justificación en los siguientes aspectos:

- **Implicancia Teórica:** La trascendencia de la presente investigación se enfoca en esclarecer el procedimiento de cese colectivo con respecto a la suspensión perfecta que recae sobre los trabajadores afectados y que se concede de forma automática a los empleadores solicitantes del procedimiento de cese colectivo, la misma que en la actualidad resulta ser un proceso ventajoso para el empleador, y es esta desmedida ventaja la que una vez determinada, nos lleve a reconocer el perjuicio que sufren los trabajadores, lo que nos permite contribuir al conocimiento ya existente; que nos podría llevar a plantear realizar modificaciones pertinentes en dicho procedimiento para que se logre equiparar las condiciones entre empleador y trabajador.

Asimismo esta investigación busca reforzar conceptos que servirán para enriquecer en mejor medida la norma ya establecida y así llegar a proponer modificar sus falencias, de esta manera pretendemos eliminar ventaja alguna que pudiera favorecer a una de las partes y sobre todo será una herramienta de ayuda, que permitirá que el procedimiento de cese colectivo vigente no sirva como un medio abusivo de cese de trabajadores.

- **Implicancia Práctica:** Resulta pues que en la práctica este procedimiento es llevado entre el empleador, los sindicatos y/o trabajadores en particular cuando no exista sindicato que los represente, siendo estos últimos los que menos conocen del procedimiento de cese colectivo que les afecta, los mismos que por su escaso y a veces nulo conocimiento de la norma, no pueden observar u oponerse a la medida que recae sobre ellos, pues además debido a la suspensión perfecta de labores aplicable, tampoco cuentan con el recurso económico que les permita ser asesorados de forma idónea, por este motivo en atención a esta evidente desventaja y ante la necesidad de equiparar las condiciones de ambas partes es que la presente investigación busca determinar si esta suspensión perfecta afecta

a los trabajadores, para proponer suprimirla en salvaguarda a los trabajadores no agremiados. Con la modificación del procedimiento de cese colectivo se busca que el trabajador afectado con la medida de suspensión perfecta de labores pueda seguir prestando servicios a su empleador y recibir su habitual remuneración hasta que el Ministerio de Trabajo tome una decisión definitiva sobre el procedimiento de cese colectivo.

- **Criterio Valorativo:** Con la presente investigación se busca que el trabajador deje de estar desprotegido por la norma vigente, y tratar de hacer que ambas partes estén en las mismas condiciones de cara al procedimiento de cese colectivo, lo cual garantizará un proceso justo que exalte el derecho fundamental al trabajo el cual siempre debe ser el centro del criterio a la hora de aplicar el procedimiento que analizamos en la presente tesis.
  
- **Criterio Personal:** El motivo por el cual justifico mi estudio es la interacción real de la cual fue y es testigo la investigadora en su ámbito laboral , en donde ha podido observar la realidad del trabajador respecto de los procedimientos administrativos que son sujetos, y que no tienen conocimiento de cómo actuar frente a estos, lo cual genera muchas veces injusticias que no son resueltas, siendo la empresa la más beneficiada pues como observamos existen procedimientos como el que analizamos que es utilizado como una forma de despedir indirectamente a los trabajadores, sin mediar para ello una indemnización justa que repare el daño causado.

## CAPÍTULO 2. Marco teórico

### 2.1. Antecedentes

Arango (2012), realizó la investigación titulada “El Cese Colectivo de Trabajo”, tesis para obtener el grado de Magister en Derecho con especialidad en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú. Dentro de sus conclusiones, las vinculadas con la investigación son:

- Es verdad, que el cese colectivo de trabajo por causas objetivas, constituye un acto de prescindir de los servicios, uno o varios trabajadores por despido, dejando sin empleo, creando desocupación y miseria en las familias.
- Lo que puede ser considerado un abuso del derecho, y no ser válido en un estado de derecho.
- En caso de cese colectivo por causas objetivas, se puede hacer valer todos los medios impugnatorios que nos franquea la ley. Amparados por el debido proceso.
- El cese colectivo por causas objetivas se encuentra amparada, por la norma a nivel internacional, por la OIT, en el convenio N° 158 y recomendaciones.
- Las causas objetivas, al parecer son comunes en diferentes países latino americanos y procedimentalmente su variación es mínima.
- Estas causas objetivas mayormente son las conocidas como: el caso fortuito o la fuerza mayor, el aspecto económico, tecnológico, la disolución y liquidación; la reestructuración patrimonial.
- Sus efectos son graves, aparte que genera desocupación, deberá comunicarse al trabajador con un pre aviso, de no procederse así, el despido es nulo.
- Si la empresa después de un tiempo volviera a funcionar, se tendrá en cuenta a los trabajadores cesados, permitiéndose su readmisión de lo contrario el empleador, deberá pagar la indemnización por despido arbitrario equivalente a un sueldo y medio por cada año de servicio.
- Pagar su compensación por tiempo de servicio, con la finalidad de suplir las contingencias que tenga por haber quedado desocupado.
- El cese colectivo no es imputable al empleador, implica la reconversión tecnológica, el reflotamiento económico, de la empresa o a graves hechos de la naturaleza.

Silva (2016) desarrolló la tesis titulada “La suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos”, para obtener el grado de Magister en Gestión de Personal y Derecho Laboral de la Universidad ESAN, Lima – Perú.

El investigador arribó a las siguientes conclusiones:

- La causa económica se refiere a la condición de que el despido sea indispensable para superar la situación económica o la falta de liquidez de la organización, amparándose en lograr que el negocio sea competitivo y viable.
- Argumentar causas económicas para el iniciar el procedimiento de autorización ante la Autoridad Administrativa de Trabajo cae dentro del supuesto del despido, dado que en última instancia depende de la voluntad del empresario manifestar cualquiera de las causas para dar por extinguido el contrato de trabajo.
- Se habla de despido, puesto que se trata de una extinción del contrato que en último término tiene su origen en el desistimiento libre y voluntario del empleador; y siendo la decisión extintiva producto de dos conductas: una, de la Administración Pública que otorga la autorización legal y, otra, del empresario, extinguiendo los contratos con fundamento en tal autorización.
- Todas estas figuras extintivas, causas objetivas, se caracterizan por actuarse en base a la sola voluntad del empresario, siendo éste el carácter esencial de la institución, y no el hecho de la caracterización disciplinaria de las causas utilizadas para extinguir la relación laboral.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Derecho al trabajo**

Tomaya (2015) refiere que el trabajo es un derecho y un deber; es un medio de realización personal y base del bienestar social.

Por su parte, Arce (2005) define el trabajo como la actividad humana fundamental para la vida, encaminada a la transformación o uso de las fuerzas naturales para la obtención de servicios y bienes. Señala, además, que el trabajo es, en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del

hombre, en cuya virtud este transforma las cosas y confiere un valor, del bien que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad (Arce, 2008).

El Tribunal Constitucional, en el EXP. N° 008-2005-AI/TC, fundamento 18, señala la definición del trabajo: Al trabajo puede definírsele como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto, implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc.

El derecho al trabajo se dirige a promocionar el empleo de quienes no lo tienen, acceder a un puesto de trabajo y asegurar el mantenimiento del empleo de los que ya lo poseen (Toyama, 2015).

En la Constitución Política del Perú de 1993, tenemos dos artículos referidos al derecho al trabajo. El artículo 2° - Protección y fomento del empleo, señala que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan; y en el artículo 23° - El Estado y el trabajo, el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Toyama (2013) señala que el derecho al trabajo ha tenido una interpretación constitucional que ha evolucionado notablemente, a tal punto que es, seguramente, el derecho que suele ser más utilizado por el Tribunal Constitucional en las sentencias de amparo laborales.

Asimismo, Neves (2013) en referencia al derecho al trabajo indica que es “el derecho de quien carece de empleo a que se le procure uno y el de quien ya lo tiene, a no ser privado de él sin la justificación ni el procedimiento debidos” (p.7).

Por otro lado, Landa (2017) indica que los alcances del derecho al trabajo tienen una dimensión subjetiva o individual y una dimensión objetiva o institucional. Como derecho subjetivo, el derecho al trabajo supone el derecho

al acceso al empleo y el derecho a la protección adecuada frente al despido arbitrario. Desde la perspectiva institucional, el derecho al trabajo impone al Estado el deber de generar políticas, planes y programas que en la mayor medida posible logren el pleno empleo en el país. Asimismo, refiere que en relación con el derecho de acceso al empleo, este supone que toda persona que cumple los requisitos y condiciones exigidas por el empleador (público o privado) para acceder a un empleo no puede ser discriminado; siempre que se le haya adjudicado la plaza laboral ofertada, debería ser contratado y en los hechos realizar el trabajo para el cual fue elegido (derecho a la ocupación efectiva), que en el ámbito público, en cualquiera de las modalidades y regímenes laborales aplicables, el acceso al empleo se realiza mediante concurso público.

El derecho a no ser despedido si no por causa justa supone que el trabajador no sea cesado si no por una causa debidamente justificada. El derecho al trabajo supone la vigencia del principio de causalidad como exigencia ineludible para la validez del despido, descartando del ordenamiento jurídico el despido ad nutum o incausado (Cortés, 2011).

## **2.2.2. Regulación de la estabilidad laboral**

### **2.2.2.1. Definición de estabilidad laboral**

El concepto de estabilidad laboral ha sido bastante empleado en los últimos años, sobre todo en las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, las cuales estuvieron referidas principalmente a la protección contra el despido arbitrario.

La estabilidad laboral es definida como el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto indefinidamente, siempre que no incurra en faltas previamente determinadas o que no acaezca en especialísimas circunstancias. También se define como estabilidad laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada.



Según Pérez (2016, p.56) “la estabilidad en el trabajo o los trabajos constituye la versión más amplia y, a grandes rasgos, consiste en procurar al trabajador continuidad en su estatuto profesional más allá de los límites de una concreta empresa”.

La estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo –el contrato típico de trabajo tiene vocación de permanencia y ello por el carácter protector del Derecho Laboral- ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad.

En palabras de Mendoza (2013), sin la estabilidad laboral, serían mínimas o nulas las posibilidades de ejercicio de los derechos individuales o colectivos y los mecanismos para la tutela de los mismos no tendrían la suficiente "exigibilidad" frente al empleador. Así, la estabilidad laboral, es, como ha dicho Villavicencio (2015), "garantía imprescindible para el ejercicio de los demás derechos laborales".

#### **2.2.2.2. Tipos de estabilidad laboral**

La doctrina señala que la estabilidad laboral tiene dos manifestaciones, y se dividen en:

##### **a. Estabilidad de Entrada**

Es la garantía jurídica por la cual desde el inicio del contrato de trabajo el trabajador tiene derecho a una relación de plazo indeterminado cuando la naturaleza objetiva de sus labores es indefinida. En los contratos de trabajo, hay estabilidad de entrada una vez superado el periodo de prueba (como regla es de tres meses, salvo en el caso de los Trabajadores de Confianza y de Dirección donde puede incrementarse hasta seis y doce meses, respectivamente).

Para Nava (2014) la estabilidad de entrada “consiste en la preferencia por la contratación de duración indefinida sobre la temporal, la que se traduce al admitir la celebración de contratos

de duración determinada sólo cuando la naturaleza de la labor que el trabajador va a cumplir sea temporal”.

Refiriéndose a la Estabilidad de Entrada, Carrillo (2014) señala que: “Con la “estabilidad de entrada” se pone en evidencia la directa relación que existe entre la naturaleza de la labor a desempeñar y la duración del contrato a celebrar, según la cual, a labores permanentes le corresponden contratos de trabajo de duración indefinida, siendo la temporalidad la excepción, siempre y cuando el supuesto de hecho para recurrir a una modalidad de contrato temporal esté habilitado como causa objetiva por una ley y se cumplan los requisitos de forma por ella exigidos”.

#### **b. Estabilidad de Salida**

Es la protección frente al término de la relación laboral y ésta solamente puede darse por causales taxativas. Sin embargo, es necesario reconocer los dos tipos de estabilidad de salida:

- Absoluta (que conlleva la reposición)
- Relativa (que importa protecciones distintas como la indemnización, remuneraciones devengadas, etc.).

Esta última manifestación de estabilidad puede ser propia o impropia.

La estabilidad de salida conlleva la prohibición del despido injustificado, esto es, carente de una causa contemplada en la ley y acreditada ante un organismo especial.

El artículo 27° de la Constitución (“la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”) manda al legislador a otorgar –a través de una ley- la adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario, sin predeterminedar la o las modalidades de la protección ni las características que permitan calificar a ésta como adecuada. Con la reserva de ley que impone

el mencionado artículo, la eficacia de la reparación en los casos de despido queda subordinada a lo que disponga la ley encargada de su regulación.

- Propia: Este tipo de estabilidad implica un efecto meramente declarativo, es decir se da “cuando se declara la nulidad del despido sin reposición efectiva. El trabajador demanda la nulidad del despido y el juez otorga la indemnización por el tiempo de duración del proceso y las remuneraciones devengadas más intereses. Sin embargo, no existe obligación del empleador de reponer al trabajador en su puesto. Hay entonces, reposición ficta pero no efectiva”
- Impropia: Se da cuando la protección es la indemnización, y es el sistema que actualmente se encuentra regulado en el Perú. Tiene su excepción en el despido nulo (estabilidad laboral absoluta).

En el Perú, el sistema que predomina como regla es la estabilidad relativa impropia, constituyendo una excepción el caso del despido nulo (estabilidad absoluta) que solo se produce por causales expresas previstas en la ley. Sin embargo, en los últimos años los fallos emitidos por el Tribunal Constitucional, han ampliado los supuestos de reposición, y por ende los casos de estabilidad laboral absoluta, construyendo una tendencia a regresar a la estabilidad laboral absoluta, lo cual, más allá de tener el fin de proteger al trabajador, significaría retroceder a la década de los ochenta, en donde la legislación laboral era altamente rígida, y tenía efectos negativos en cuanto a la contratación de trabajadores, pues los costos laborales eran muy altos.

### 2.2.2.3. Fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral

#### a. Acceso al empleo

El cual comprende, a su vez, dos supuestos dependiendo del sentido genérico o específico en el que se entienda el empleo:

- El acceso al empleo en sentido genérico: Esta referido a las políticas económicas y sociales que debe adoptar el Estado para generar puestos de trabajo. Nos encontramos aquí ante un derecho de preceptividad diferida, puesto que requiere de desarrollo legal para que pueda tener exigibilidad.
- El acceso al empleo en sentido específico: Viene a ser el derecho a ocupar un puesto cierto. Por ejemplo, esto se verificaría en caso de obtenerse el primer puesto en un concurso para acceder a un empleo. Se trata de un derecho de preceptividad inmediata, ya que para su ejercicio no se necesita una reglamentación legislativa.

#### b. Conservación del empleo

La vulneración de este derecho puede provenir de cualquier extinción del vínculo laboral (como en el caso de la jubilación obligatoria, por ejemplo), y no sólo de las que derivasen de un despido injustificado, como señala el Tribunal Constitucional.

Asimismo, se señala que este derecho tiene preceptividad inmediata, por lo cual cabe su defensa mediante la tutela del amparo, si se admite que en el caso peruano esta garantía no tiene carácter residual. Es en esta segunda manifestación que se cimienta la estabilidad laboral, ya que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa.

Así, en la Constitución Política de 1979 se reguló el derecho al trabajo como un deber social. En la Constitución de 1993 se señala que “el trabajo es un deber y un derecho” (artículo 22°). En el

Protocolo de San Salvador se consagra el derecho al trabajo y la estabilidad laboral en los artículos 6° y 7°, respectivamente.

Al respecto Blancas (2015) señala que: “El Protocolo de San Salvador no sólo consagra el derecho a la estabilidad laboral sino que, además, lo fundamenta en el derecho al trabajo, afirmando la proyección de este derecho no sólo en relación al acceso al empleo – como su versión más tradicional- sino, igualmente, respecto a la conservación del mismo por quien tiene la condición de trabajador”. Este Protocolo ha sido ratificado por el Perú, por lo que forma parte del derecho nacional y constituye fuente obligatoria para la interpretación de las normas constitucionales referentes al derecho al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, según lo establecido en la Cuarta Disposición Final Transitoria de la Constitución.

El Tribunal Constitucional (1999) se ha referido al derecho al trabajo como fundamento para invalidar el despido lesivo de derechos constitucionales y ordenar la reposición del trabajador a su centro de trabajo, señalando: “(...) la circunstancia de que se haya despedido a los demandantes a través de un acto lesivo a los derechos constitucionales antes señalados, trae consigo también la afectación al derecho al trabajo reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, en cuanto la conservación de un puesto de trabajo que aquel implica ha sido conculcado por un acto desprovisto de juridicidad, esto es, viciado de inconstitucionalidad” (Sentencia N° 1112-98-AA/TC).

En la Sentencia N° 1124-2001-AA/TC del 11 de julio de 2002, el Tribunal Constitucional refiriéndose al derecho al trabajo, señala que éste: “(...) implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte, y por otra, el derecho a no ser despedido, sino por causa justa”.

### c. Principio de continuidad

Este principio es definido por Alfaro (2016) como: “(...) la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos”.

En tal sentido, Carrillo (2014), señala que por eso al principio de continuidad se le reconocen las siguientes proyecciones: “1) Preferencia por los contratos de duración indefinida; 2) Amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato; 3) Facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido; 4) Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal; 5) Interpretación de las inscripciones de contratos como simples suspensiones; 6) Prolongación del contrato en casos de sustitución del empleo”.

El principio de continuidad se considera como la base de la estabilidad laboral, pero no debe confundirse el uno con el otro ya que el primero, está referido a la resistencia de la terminación de la relación laboral por la voluntad del empleador, y se encuentra vinculado con la preferencia por los contratos de duración indefinida.

El Convenio 158 de la OIT expresa textualmente en el numeral 3 de su artículo 2º que “se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio”. La recomendación 166 de la OIT, señala que una de las garantías que pueden adoptarse por las legislaciones nacionales es la de “limitar la utilización de los contratos de duración determinada a los casos en que a causa de las condiciones en que deba realizarse o en razón de los intereses del trabajador, la relación de trabajo no pueda ser de duración indeterminada”.

Comenta Blancas (2013) refiriéndose al Principio de Continuidad, que: “La estabilidad en el trabajo, concebida como el derecho del trabajador a no ser despedido sin causa justa o como una limitación a la facultad de poner término discrecionalmente a la relación de trabajo, tiene como fundamento el principio de continuidad y que, más aún, lo presume, ya que carecería de toda lógica establecer esta garantía contra el despido ad nutum si la relación de trabajo, como regla general, se pactara por tiempo determinado, en forma independiente de la naturaleza de la labor a realizar”.

Asimismo, Carrillo (2014) señala sobre el tema “(...) es del principio de continuidad de donde dimana el concepto de la estabilidad que opera en los dos extremos de la relación laboral: en la contratación (con la llamada “estabilidad de entrada”) y en el despido (con la llamada “estabilidad de salida”) (p.38)”

### **2.2.3. Cese Colectivo**

En principio, debemos tener presente que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo. El contrato de trabajo (el cual genera una relación laboral) es sin lugar a dudas una de las instituciones más importantes del derecho del trabajo, pues es ahí donde convergen las voluntades de las dos partes de una relación laboral: el empleador y el trabajador. La relación laboral es el cumplimiento efectivo de las prestaciones a cargo de las partes, la cual se extingue cuando cesan definitivamente sus obligaciones. Tal es el caso que nuestro ordenamiento legal ha establecido modalidades de extinción, las cuales pueden provenir de la voluntad del trabajador, por decisión mutua entre las partes, por decisión unilateral del empleador y otras formas de extinción.

Entendemos por extinción del contrato de trabajo a la finalización definitiva de la relación laboral y por consiguiente la cesación de las

obligaciones del trabajador y el empleador, disolviéndose el vínculo laboral.

El Decreto Supremo N° 003-97-TR, (27.03.97), Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) en su artículo 16° señala como causas de la extinción del contrato de trabajo a las siguientes:

- El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.
- La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- El mutuo disenso entre trabajador y empleador.
- La invalidez absoluta permanente.
- La jubilación.
- El despido, en los casos y forma permitidos por la ley.
- La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la LPCL.

#### **2.2.3.1. Definición de Cese Colectivo**

Para Vidal (2015) el cese colectivo se refiere a la conclusión del vínculo laboral entre el empleador y un grupo de trabajadores por causas imputables al empleador sin que medie obligación de pago indemnizatorio.

Por su lado, Cortés (2011) lo define como la extinción de la relación laboral por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, vinculadas al funcionamiento de la empresa y que involucran a una pluralidad de individuos.



Asimismo, de acuerdo a Blancas (2013) el cese colectivo configura un tipo de despido que ocurre cuando el empleador resuelve unilateralmente las relaciones laborales de un conjunto de trabajadores fundándose en la existencia de una causa general y objetiva, relativa al funcionamiento de la empresa.

De esta manera, se puede definir el cese colectivo como la pluralidad de despidos individuales, pero vinculados por su causalidad y coetaneidad, en cuanto se fundamentan en el mismo motivo y se producen en el mismo acto. La objetividad de la causa en que se fundan deriva del hecho de que esta se configura en forma independiente y ajena a la voluntad y conducta de los trabajadores.

#### **2.2.3.2. Causas Objetivas del Cese Colectivo**

Se entiende por causas objetivas para el cese colectivo aquellas que tengan un sustento real, material, corroborable en la realidad, no encubiertos que lesionen el derecho del trabajador a contar y seguir laborando en su centro de labores.

En palabras de Blancas (2013), el cese colectivo se configura cuando el empleador resuelve unilateralmente las relaciones laborales de un conjunto de trabajadores fundamentándose en la existencia de una causa general y objetiva, relativas al funcionamiento de la empresa. Las causas objetivas para el cese colectivo no deben ser imputables ni al empleador ni a los trabajadores, es decir, ellos no deben participar ni activa ni pasivamente para que dichas causas se originen.

Las causas objetivas para el cese colectivo son determinadas a través de una auditoría acreditada por la Contraloría General de la República. La norma ha establecido supuestos de causas objetivas para el cese colectivo de los trabajadores, la misma que se encuentra regulada en el artículo 46° del D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

- (i) El caso fortuito y la fuerza mayor
- (ii) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos
- (iii) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra.
- (iv) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N°845

**a. Cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos**

El artículo 48° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que solo procederá el cese colectivo por causas económicas, estructurales o análogos en aquellos casos en las que se comprenda a un número de trabajadores no menor de diez (10) por ciento del total del personal de la empresa. Esto quiere decir que si, por ejemplo, en el caso de que una empresa cuente con 100 trabajadores y quiere realizar cese colectivo por razones económicas, tecnológicas, estructurales o análogos debidamente corroboradas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, tendrá que ser a razón de 10 o más trabajadores. Si el empleador quiere retirar a 9 o menos trabajadores, no lo podrá hacer, ya que la norma exige como mínimo (en este caso concreto) de 10 trabajadores; esto es, deberá ser igual o mayor al 10% del número total de los trabajadores de una empresa.

La norma no señala expresamente los criterios que se debería tomar en cuenta para establecer en qué casos se pueden realizar el cese colectivo por motivos económicos. Sin embargo, la Autoridad Administrativa de Trabajo ha dispuesto que para que exista la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas económicas, se debe tener en cuenta la evaluación detallada en los siguientes criterios administrativos:

- Elemento objetivo: Comprende dos manifestaciones. La primera hace referencia a una disminución sustantiva de la producción que impida a la empresa continuar con el desarrollo normal de sus actividades empresariales. La segunda alude a una crisis económica o financiera que imposibilita a la empresa atender a sus obligaciones principales o secundarias, es decir, no solo cumplir con la cadena de producción, sino además no tener capacidad económica para cumplir con las deudas adquiridas. Este elemento debe evaluarse por cada caso concreto, teniendo como referencia las pericias presentadas por la empresa que sustenten la crisis económica por la que atraviesa (Quispe, 2011).
- La realidad de la crisis: Es decir, que afecte verdaderamente a la empresa, para ello se deberá acreditar que dicha empresa se encuentra en crisis. En caso de que la crisis económica afecta exclusivamente a un centro de trabajo, antes de solicitar el empleador el cese de los trabajadores, deberá evaluarse la viabilidad de reubicar a dichos trabajadores en las demás secciones de la empresa (Quispe, 2011).
- La suficiencia de la crisis: La crisis debe ser permanente, definitiva e insuperable, no meramente coyuntural, de manera que mantener el vínculo laboral resulte excesivo en tanto que la continuidad de este ocasiona más pérdidas que ganancias (Quispe, 2011).
- La crisis debe ser actual: Debe ocurrir en el preciso momento en que se solicita la admisión del cese colectivo de los trabajadores. No debe basarse la misma en situaciones probables o especulaciones futuras, de la misma manera, no se puede sustentar en hechos pasados cuyos efectos ya concluyeron (Quispe, 2011).

- El carácter finalista de los medios probatorios: Se refiere a que el cese de los trabajadores debe contribuir a que la empresa pueda afrontar de una mejor manera la crisis existente, así como poder asegurar su pronta recuperación y competitividad. De la misma manera, las medidas que se adopten deben garantizar el empleo de los trabajadores que continúen en la empresa (Quispe, 2011).

Sin perjuicio a lo antes señalado, el reciente Decreto Supremo N° 013-2014- TR, publicado en el diario oficial El Peruano el 21 de noviembre del 2014 ha establecido, a falta de precisión de establecer en qué casos se puede dar cese colectivo por causas económicas una definición exacta de lo que se debe entender por situación económica y que implica la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos:

- La situación económica de una empresa está determinada por el contexto económico en que se desenvuelve la empresa y por las acciones que el empleador realiza con el fin de mejorar el desempeño económico de la empresa.
- La terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, implica un deterioro de los ingresos, entendido como tal registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa, o en una situación en la que de mantener la continuidad laboral del total de trabajadores implique pérdidas, situación que será sustentada con el informe que, para tal efecto, elabore una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República (D.S N° 013-2014-TR, artículo 1°).

Se debe tener en cuenta que la evaluación de la situación solo es aplicable para el término de contratos de trabajo por motivos económicos. Esto quiere decir que dicho criterio no sería aplicable para el cese colectivo por causas tecnológicas, estructurales o

análogas, o los demás supuestos que se encuentran regulados en el artículo 46° del D.S. N°003-97-TR (Vidal, 2015).

Conforme a Aquino (2012) si bien es cierto que este decreto ha brindado un mejor alcance de lo que se debe entender por situación económica de una empresa, además de regular el supuesto para que una empresa se pueda acoger a esta causa objetiva y así realizar el cese colectivo pertinente, se debe tener en cuenta que la finalidad del despido colectivo por causas económicas es superar la situación negativa de la empresa. Ese es un elemento de juicio relevante y no es factible el cese colectivo de todos los trabajadores de la empresa por más que en el artículo 48° del D.S. N° 003-97-TR no se haya establecido una restricción para ello.

Este criterio toma fuerza y es de carácter vinculante según lo establecido en el artículo 2° de la parte resolutoria de la Resolución Directoral General N°003- 2013-MTPE/ 2/14, de fecha 16 de enero de 2013, en el extremo que el cese colectivo de trabajadores motivado en causas económicas está orientado a revertir la crisis empresarial y no a habilitar el cese total de la planilla de trabajadores; asimismo, la finalidad de superar la situación negativa de la empresa es el elemento relevante para habilitar al empresario a que proceda con el cese. De lo regulado en el artículo 48° del D.S. N° 003-97-TR y sus normas reglamentarias cabe afirmar que la terminación de las relaciones de trabajo supone el cese de una parte del personal de la empresa con el fin de que esta revierta la crisis real, actual y suficiente que atraviesa.

### **2.2.3.3. Procedimiento de Cese Colectivo**

Atahuaman (2013) señala que la extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del artículo 46° está sujeta al siguiente procedimiento:

## ▪ **Etapas pre administrativas**

### *Información a los trabajadores sobre la medida a implementar*

La empresa debe proporcionar al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no contar con sindicatos, la información vinculada a la implementación de la medida de cese colectivo. Para ello, debe indicarse con precisión los motivos que invoca, así como la nómina de trabajadores afectados.

El cumplimiento del deber de información resulta trascendental para la consecución del procedimiento de cese colectivo y la emisión de un resultado que respete el debido procedimiento; pues es sobre la base de la información proporcionada por la empresa, que los trabajadores o sus representantes podrán proponer medidas alternativas al cese y/o contradecir la viabilidad del cese colectivo ante la AAT mediante la presentación de sus pericias. Sin embargo, no se ha regulado cuál es la información que deberá proporcionar la empresa al sindicato o a los representantes de los trabajadores, dejándose un amplio margen al empleador para el ejercicio de este deber de informar (Arce, 2008).

### *Negociaciones con miras a reducir el impacto o evitar la medida*

La empresa tiene la obligación de entablar negociaciones directas con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, a efectos de acordar las condiciones de terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. Entre estas medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo; la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las condiciones colectivas vigentes; así como cualquier otra medida que pueda coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa (Quino, 2015).

Cabe recalcar que el literal b) del artículo 48° del TUO de la LPCL regula el mandato legal de dar preferencia a la negociación en trato directo con el sujeto laboral colectivo, en desmedro del sujeto individual, negociándose con éste, sólo en aquellos casos en los que no sea posible hacerlo con el primero, conforme se ha establecido con carácter vinculante en la Resolución Directoral N° 015-2011-MTPE/2/14. La empresa no se encuentra en la facultad de decidir por sí sola si negociará o no las medidas que puedan limitar o evitar el cese, pues dado que el cese colectivo deberá proceder siempre en última instancia, es necesario que se entablen negociaciones con miras a reducir o evitar el impacto del mismo.

Evidentemente, cualquier modificación a las condiciones de trabajo adoptada en el marco de estas negociaciones deberá respetar el principio de irrenunciabilidad de derechos, no siendo posible que, en aras de preservar la continuidad de la empresa, se renuncie al ejercicio de derechos regulados en normas de naturaleza imperativa. Asimismo, en el marco de la negociación que se entabla dentro del procedimiento de cese colectivo es posible la revisión de convenios colectivos vigentes, sin que los trabajadores involucrados puedan oponerse a estas medidas.

#### ▪ **Etapas administrativas**

##### *Solicitud de aprobación de la medida*

El empleador debe solicitar formalmente y por escrito, a la AAT, la aprobación de la terminación de los contratos de trabajo, acompañando a dicha solicitud la declaración jurada de que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada, así como una pericia de parte que acredite su procedencia, la cual debe ser realizada por una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República.

Al respecto, es preciso anotar que la adopción del mecanismo vinculado a la presentación de un dictamen técnico ha tenido una

evolución interesante, pues inicialmente este se encontraba a cargo de organismos estatales y luego se estableció la posibilidad de que el dictamen sea elaborado por cualquier entidad particular.

En virtud de ello, los Lineamientos de Acción N° 007- 99-TR/DNRT establecieron que al momento de la elaboración de la pericia de parte, se debía adjuntar la constancia que acredite que la Sociedad de Auditoría se encontraba inscrita en el RUNSA de la Contraloría General de la República. Al día de hoy, la presentación de la constancia de acreditación no resulta exigible conforme los requisitos señalados en Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) 2016 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo vigente a la fecha.

#### ***Solicitud de suspensión perfecta de labores***

El empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el periodo que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de que la AAT realice la verificación posterior. Al respecto, mediante Directiva Nacional N° 01-2009-MTPE/2/11.1, Directiva sobre verificación de cumplimiento del sustento de la suspensión en el caso de las solicitudes de cese colectivo, se estableció que es deber de la AAT verificar en el día el cumplimiento de los hechos que sustentan la solicitud de suspensión, es decir, el inicio del procedimiento de cese colectivo. En este sentido, los inspectores deben evaluar la razonabilidad y proporcionalidad de los criterios utilizados en la solicitud de suspensión perfecta de labores, verificando, por ejemplo, si los puestos que venían ocupando los trabajadores afectados han sido cubiertos por personal distinto. De verificarse que la suspensión carece de fundamento, se ordenará la revocatoria de la autorización automática y se dispondrá la reanudación de las labores, lo cual no evita que la solicitud de cese colectivo siga su curso o que esta sea posteriormente aprobada (Vidal, 2015).



### ▪ **Conciliaciones**

Vencido el plazo para que los trabajadores presenten su pericia de parte, la AAT debe convocar a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador, reuniones que deben llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los tres días hábiles siguientes. Si bien hay quienes podrían considerar que este plazo es insuficiente, no debemos perder de vista que con anterioridad a esta etapa, la empresa y los representantes de los trabajadores han tenido la oportunidad de negociar de forma directa (Quino, 2015).

### ▪ **Aprobación del cese colectivo**

Concluida la etapa de conciliación, la AAT está obligada a emitir pronunciamiento dentro de los cinco días hábiles siguientes, al término de los cuales la solicitud se entenderá por aprobada si no se hubiese emitido la resolución.

De esta forma, se ha establecido que operará el silencio administrativo positivo en los procedimientos de cese colectivo, privilegiándose la posición del empleador que se encuentra inmerso en crisis, en desmedro de los trabajadores que se verían perjudicados por el incumplimiento de los plazos por parte de la AAT, sin que se hubiera acreditado la existencia de causa justa que habilite el despido. Asimismo se afecta el derecho de contradicción de la parte laboral, quien se verá en la paradoja de impugnar una resolución que no fue emitida y de contradecir argumentos inexistentes, dada la ausencia de motivación para la procedencia del cese.

Blancas (2013) considera que el establecimiento del silencio administrativo positivo en el procedimiento de cese colectivo constituye una ruptura de la igualdad que deben tener tanto la parte empleadora como la parte laboral en este procedimiento; quien además recalca la imposibilidad jurídica de que el silencio

administrativo positivo sea de aplicación en procedimientos trilaterales, en tanto la decisión final repercute directamente en los administrados distintos al peticionario (pp.51-52).

En caso de que se emita pronunciamiento sobre el fondo de la solicitud y sea favorable para la empresa, éste deberá notificar a los trabajadores afectados con la autorización de cese por causas económicas, siendo esta notificación la que extinguirá el vínculo laboral. Y es que, dado que la AAT emite una “autorización”, la empresa podrá optar por cesar a todos los trabajadores involucrados en el procedimiento, cesar a algunos o a ninguno (Cavalié y De las Casas, 2009).

En este caso deberá observarse también el principio de inmediatez, con lo que no sería posible que, una vez notificada la autorización de cese colectivo, la empresa notifique de la procedencia del cese tras haber transcurrido un lapso de tiempo excesivo (Quino, 2015). Siendo así, en caso de demora entre la fecha de notificación que autorizó el cese colectivo y la notificación efectuada al trabajador, podría entenderse que la empresa reconsideró su decisión de extinguir el vínculo laboral. Notificada la procedencia del cese colectivo, la empresa deberá poner a disposición de los trabajadores despidos, los beneficios sociales que por ley puedan corresponderles, conforme lo indica el artículo 50° del TUO de la LPCL.

#### **2.2.4. Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo**

##### **2.2.4.1. Fundamento constitucional de la suspensión de labores**

El sustento constitucional de la suspensión de labores se encuentra en el principio de continuidad laboral. En función al referido principio, se desprende la existencia de una vocación de conservación en el tiempo en la relación existente entre empleador y trabajador por un periodo indeterminado.

Como lo señala Rodríguez (2015), el principio de continuidad “expresa la tendencia actual del Derecho del Trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral, desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos”. Añade el referido autor que uno de las manifestaciones del principio de continuidad es la interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones.

Si bien no existe una mención específica al principio de continuidad dentro de la Constitución Política de 1993, su inclusión como pieza gravitante dentro del ordenamiento laboral peruano se desprende de lo dispuesto en sus artículos 22 y 27. El artículo 22 señala que el trabajo es un deber y un derecho, siendo base del bienestar social y un medio para la realización de la persona, mientras que el artículo 27 establece que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Como lo sostiene Toyama (2015), a partir de dichos preceptos constitucionales queda claro que su finalidad es “la conservación del contrato de trabajo, como manifestación del principio de continuidad laboral (p.36)”.

#### **2.2.4.2. Regulación legal de la suspensión de labores**

En el régimen laboral de la actividad privada, el artículo 11 de Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 3-97-TR (en adelante, “LPCL”) ha determinado las ocasiones en las que, pese a que la relación laboral se encuentre vigente, el trabajador no prestará efectivamente sus servicios, generándose así una suspensión del vínculo de trabajo.

El precepto normativo mencionado dispone lo siguiente: “artículo 11.- Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores”. Añade el

artículo 12 de la LPCL que son causas de suspensión del contrato de trabajo las siguientes:

- La invalidez temporal;
- La enfermedad y el accidente comprobados;
- La maternidad durante el descanso pre y post natal;
- El descanso vacacional;
- La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;
- El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
- La sanción disciplinaria;
- El ejercicio del derecho a la huelga;
- La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;
- La inhabilitación administrativa o judicial por periodo no superior a tres meses;
- El permiso o licencia concedidos por el empleador;
- El caso fortuito y la fuerza mayor; y,
- Otros establecidos por norma expresa.

#### **2.2.4.3. Tipos de suspensión de labores**

Conforme se puede apreciar del tenor de la recepción legal de la suspensión de labores, esta puede ser de dos tipos:

##### **a. Suspensión perfecta**

La suspensión será perfecta cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio contratado y la

del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. De este modo, podemos señalar como causales de suspensión perfecta las licencias sin goce de haber, las sanciones disciplinarias o el caso fortuito y fuerza mayor.

#### **b. Suspensión imperfecta**

La suspensión será imperfecta cuando el empleador abone la remuneración sin que exista una prestación efectiva de labores por parte del empleado. Dentro de este tipo de suspensiones podemos mencionar a los descansos vacacionales, así como el descanso pre y post natal.

#### **2.2.4.4. Suspensión perfecta en el procedimiento colectivo**

En nuestra legislación a diferencia de otras legislaciones, se contempla la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sólo como parte de un procedimiento de solicitud de cese colectivo ante la autoridad administrativa de trabajo y supeditado a que dicha solicitud sea aprobada, de lo contrario se tendrá que reconocer la remuneración devengada al trabajador durante la suspensión; es decir, este tipo de suspensión temporal perfecta no es considerada en nuestra legislación como una paralización temporal con el objeto de mantener el contrato de trabajo, sino sólo como paso previo al cese colectivo, pese a ser dos situaciones distintas, puesto que la suspensión perfecta de labores pretende mantener el vínculo laboral y el cese colectivo pretende extinguirlo.

De esta manera, el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el periodo que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de que la AAT realice la verificación posterior. Al respecto, mediante Directiva Nacional N° 01-2009-MTPE/2/11.1, Directiva sobre verificación de cumplimiento del sustento de la suspensión en el caso de las solicitudes de cese colectivo, se estableció que es deber de la AAT

verificar en el día el cumplimiento de los hechos que sustentan la solicitud de suspensión, es decir, el inicio del procedimiento de cese colectivo. En este sentido, los inspectores deben evaluar la razonabilidad y proporcionalidad de los criterios utilizados en la solicitud de suspensión perfecta de labores, verificando, por ejemplo, si los puestos que venían ocupando los trabajadores afectados han sido cubiertos por personal distinto. De verificarse que la suspensión carece de fundamento, se ordenará la revocatoria de la autorización automática y se dispondrá la reanudación de las labores, lo cual no evita que la solicitud de cese colectivo siga su curso o que esta sea posteriormente aprobada (Vidal, 2015)

#### **2.2.4.5. Los derechos fundamentales como límite al poder de dirección del empleador**

El poder de dirección del empresario no es bajo ninguna circunstancia un poder absoluto o ilimitado. El derecho de propiedad del empresario sobre los medios de producción, el principio de libertad de empresa y el poder de dirección del empresario no pueden extenderse al punto de afectar los derechos fundamentales de los trabajadores: el empleador debe respetar la dignidad del trabajador, no sólo como tal, sino en su calidad de persona.

El poder de dirección, en cuanto su ejercicio, encuentra variados límites, entre los cuales está el respetar la naturaleza de los servicios pactados, por cuanto las órdenes y directrices del empleador deben estar referidas al desarrollo de la actividad que ha sido libremente acordada.

Por otra parte, el ejercicio del poder de dirección también se encuentra limitado al lugar y al tiempo destinado a la prestación de los servicios, de tal forma que el empleador no puede ejercer esta potestad en un lugar distinto a aquel que se encuentra establecido en el contrato de trabajo, ni tampoco fuera de la jornada pactada.

Asimismo, no puede el empleador ejercer las facultades del poder de dirección en contra de las instrucciones y mandatos de la autoridad, por

cuanto éstas tienen el carácter de imperativas para todos los sujetos de la relación laboral. Por último, el empresario no puede ejercer su poder de dirección vulnerando los derechos que la Constitución ha garantizado a sus trabajadores. En síntesis, entonces, podemos clasificar los límites del poder de control o dirección del empresario en límites externos y límites internos.

- Límites externos: Guarda relación básicamente con los derechos reconocidos a los trabajadores en diversos textos: Constitución, Leyes y contratos. El ámbito de ejercicio del poder de dirección del empleador debe necesariamente circunscribirse al ámbito de la prestación laboral del trabajador.
- Límites internos: El poder de control debe ser ejercido de manera regular; por quien esté legitimado para ello, nunca en forma abusiva y jamás debe implicar para el trabajador la imposición de una conducta antijurídica, dañina o técnicamente inadecuada.

Estas últimas no se encuentran dentro del deber de obediencia del trabajador. En relación con lo anterior, Barría (2009) señala:

“Mientras el sistema jurídico dota al empleador de lo que la doctrina llama poder de dirección y disciplina, esto es, la facultad del empleador para dirigir y mantener el orden dentro de la empresa, que de alguna manera es la manifestación de los derechos constitucionales de propiedad y de la libertad para desarrollar cualquier actividad económica, dicha garantía se encuentra jurídicamente limitada por las garantías constitucionales dirigidas a proteger la dignidad y la honra de las personas” (p.21).

La función limitadora que cumplen los derechos fundamentales de los trabajadores se ha de ver manifestada desde el inicio de la relación laboral (e incluso desde antes – durante el proceso de selección), durante ella, y al momento de su conclusión.

### 2.2.5. Cese colectivo encubierto

El trabajo es para la persona un supuesto importante de su dignidad y de su condición de ciudadano, por lo que su pérdida injustificada lesiona estos derechos.

La Constitución Política de 1993 en su artículo 1° señala que: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.

Desde esta perspectiva, la pérdida injustificada del empleo que arroja al trabajador a la precariedad y la inestabilidad no puede ser contemplada como un hecho desvinculado de la dignidad y de los demás derechos fundamentales del trabajador ni reducida, exclusivamente, a una cuestión económica referida a la conservación o compensación de sus ingresos.

El cese colectivo encubierto se refiere a una forma de despido arbitrario, en el que el empleador por decisión unilateral y utilizando el procedimiento de cese colectivo, da por terminado el vínculo laboral de sus trabajadores (Cortés, 2011)

El artículo 27 de la Constitución de 1993 establece: «La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario». Si el cese colectivo es considerado como despido, tendrá una protección constitucional, es decir, las normas infra constitucionales tendrán que someterse al mandato de la norma fundamental y podrán ejercitarse las garantías constitucionales correspondientes frente a la violación normativa o de hecho de la disposición señalada.

Si por el contrario, no tuviera ese amparo constitucional, las garantías de la razonabilidad de un cese colectivo tendrán únicamente sede legal.



## **CAPÍTULO 3. Metodológico**

### **3.1. Tipo de investigación**

#### **3.1.1. Por su finalidad**

##### **3.1.1.1. Investigación Básica**

La investigación básica tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente. Este tipo de estudios presenta un gran valor agregado por la utilización del conocimiento que proviene de la investigación que existe (Oliver, 2014).

#### **3.1.2. Por su profundidad**

##### **3.1.2.1. Investigación Descriptiva**

La investigación descriptiva o método descriptivo de investigación es el procedimiento usado en ciencia para describir las características del fenómeno, sujeto o población a estudiar. Al contrario que el método analítico, no describe por qué ocurre un fenómeno, sino que se limita a observar lo que ocurre sin buscar una explicación (Oliver, 2014).

#### **3.1.3. Por su naturaleza**

##### **3.1.3.1. Investigación Documental**

La investigación documental como parte esencial de un proceso de investigación científica, puede definirse como una estrategia en la que se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades teóricas y empíricas usando para ello diferentes tipos de documentos donde se indaga, interpreta, presenta datos e información sobre un tema determinado de cualquier ciencia, utilizando para ello, métodos e instrumentos que tiene como finalidad obtener resultados que pueden ser base para el desarrollo de la creación científica (Oliver, 2014).

## 3.2. Métodos

- **Métodos de Investigación**

### **Analítico**

Este método se utilizó en la presente investigación, esencialmente al momento del procesamiento de la información recopilada a través de una variada documentación, durante la primera etapa del proyecto, la misma que una vez seleccionada, se dividió y determinó los puntos primordiales, teniendo en cuenta a lo largo de todo este proceso, la hipótesis a comprobar (Chira, 2013).

### **Sintético**

Este método se empleó para analizar los resultados obtenidos en la presente investigación, y a su vez, al momento de elaborar los resultados, conclusiones, recomendaciones y el resumen de esta investigación (Chira, 2013).

### **Inductivo**

Este método se utilizó tanto en la recolección de la información, así como en la elaboración del marco teórico al establecerse las categorías jurídicas desde lo general a lo particular tomando como esencia a la normatividad. Así mismo fue empleado en la elaboración de las conclusiones y recomendaciones; respecto a las conclusiones, se empleó para determinar de manera precisa los resultados de todo el proceso de investigación y para ser coherente con lo estudiado, y respecto a las recomendaciones a fin de proyectarse a futuro y que las propuestas presentadas sean aprovechadas para enriquecer el conocimiento sobre el tema bajo investigación (Chira, 2013).

- **Métodos Jurídicos**

### **Hermenéutico**

Este método fue empleado en el análisis e interpretación de normas, tanto nacionales como legislación comparada, teniendo en cuenta no sólo estas

disposiciones, sino también, la doctrina, reglas y principios relacionados con dicho tema (Chira, 2013).

### **Doctrinario**

Este método se utilizó al recopilar el conjunto de teorías y posiciones doctrinarias relacionadas con el presente tema de investigación, las cuales fueron recopiladas de distintas obras de derecho, tanto de autores nacionales como internacionales, que sirvieron para la realización de la investigación, y se plasmaron en el presente trabajo en la elaboración del marco teórico (Chira, 2013).

### **Dialéctico**

Este método es de vital importancia puesto que se utilizó en el capítulo de resultados y discusión de la investigación, por lo que su esencia está determinada por las fuentes teóricas y científicas (Chira, 2013).

### **Comparativo**

Se utilizó este método principalmente en la elaboración del marco teórico y también en el capítulo de resultados, puesto que sirvió para comparar normas nacionales con la legislación supranacional pertinente relacionada al tema materia de investigación. (Chira, 2013).

## **3.3. Material de estudio**

- Legislación en materia socio laboral: Ley de Productividad y Competitividad Laboral DL N° 728 DS 003-97-TR, Nueva Ley Procesal del Trabajo, Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad, Código Civil Peruano, entre otros.
- Doctrina que versa sobre los derechos fundamentales de los trabajadores, ceses colectivos, suspensión del vínculo laboral, límites a las facultades del empleador, entre otros.
- Resoluciones administrativas emitidas por el Ministerio de Trabajo: Resolución Directoral N° 015-2011-MTPE/2/14, Resolución Directoral General 03-

2013/MTPE/2/14, Resolución Directoral N° 017-2012-MTPE/1/20, y Resolución Directoral N° 360-2012-MTPE/1/20.2.

### **3.4. Recolección de datos**

- **Técnicas**

#### **Fichaje**

Es un modo de recolectar y almacenar información, cada ficha contiene una información que, más allá de su extensión le da unidad y valor propio. Contienen la mayor parte de la información que se recopila en una investigación por lo cual constituye un valioso auxiliar en esa tarea (Maldonado, 2002).

#### **Análisis del contenido**

Mediante el cual se realiza un análisis del contenido; en este caso de las resoluciones y el análisis de cada proceso (Maldonado, 2002).

- **Instrumentos**

#### **Ficha:**

Es el instrumento del fichaje y contiene el registro y resumen de los datos extraídos de fuentes bibliográficas o no bibliográficas. (Maldonado, 2002).

#### **Protocolo de Análisis**

Es el instrumento del análisis del contenido y lo utilizaremos para analizar las normas, textos y demás documentos que constituyen fuente de información. (Maldonado, 2002).

## CAPÍTULO 4. Conclusiones

- **Primera.-** El contenido esencial del derecho del trabajo comprende no sólo la obligación del Estado de facilitar un puesto de trabajo, mediante apropiadas y oportunas políticas económicas y sociales, sino, igualmente, el derecho del trabajador a conservar su puesto de trabajo, salvo que medie una causa o motivo objetivo que justifique su separación.
- **Segunda.-** La permanencia del trabajador en el empleo implica la enunciación de un principio de estabilidad en el empleo, concretizado, de manera limitada en la imposibilidad de ser despedido sin que concurra una justa causa, lo que definitivamente viene a significar el derecho del trabajador con empleo a no ser expropiado arbitrariamente del mismo.
- **Tercera.-** El cese colectivo por causas económicas opera cuando por tres trimestres consecutivos la empresa obtiene resultados negativos en la utilidad operativa. Inicialmente, la empresa deberá proporcionar al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, la información pertinente, debiendo indicarse de manera precisa los motivos que invocan y la nómina de los trabajadores afectados; asimismo, deberá dar cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) con lo que se abrirá el expediente respectivo. Luego, la empresa con el sindicato, o con los trabajadores afectados, deberá iniciar negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. De forma simultánea o sucesiva el empleador presenta ante la AAT una declaración jurada, señalando que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada, debiendo acompañar una pericia de parte elaborada por una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República que acredite la procedencia. En este punto la LPCL prevé que el empleador pueda solicitar la suspensión perfecta de labores (es decir, que las labores se suspendan sin obligación de efectuar pago alguno a los trabajadores) durante el período que dure el procedimiento, considerándose aprobado el pedido con la sola presentación. La AAT deberá poner en conocimiento del sindicato o de los trabajadores, la pericia de parte, y los trabajadores podrán presentar pericias adicionales. La AAT convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador. Finalmente, la AAT emitirá su pronunciamiento respecto de la procedencia o no del cese colectivo.

- **Cuarta.-** Aunque el cese colectivo sea una figura extintiva del vínculo laboral legitimada, esta sigue siendo un acto unilateral y receptivo que contiene la voluntad extintiva del empleador y que atenta contra el principio de estabilidad laboral que protege la Constitución. La suspensión perfecta de labores contemplada en el proceso de cese colectivo por causas económicas es entendida por la legislación como una medida que busca salvaguardar el principio de continuidad laboral; si bien es excepcional, su utilización debe ser analizada de forma cuidadosa por parte de la AAT, dado que en el caso se declare la improcedencia del cese colectivo, este ya ha afectado a los trabajadores, vulnerando el derecho constitucional de protección al trabajo toda vez que sin acreditarse fehacientemente la existencia de la causa objetiva para la extinción del vínculo laboral, existe una interrupción de las obligaciones del empleador en desmedro de los derechos del trabajador equiparables a los efectos de un despido.
- **Quinta.-** Actualmente la norma establece que la evaluación de los supuestos que justifican la medida de suspensión perfecta de labores en los casos de cese colectivos, se hace a posteriori de su aplicación, y no antes, como requisito para llevarla a cabo; eso significa que la verificación de la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la suspensión, se iniciará cuando el trabajador ya ha sido removido de su puesto y se encuentra en una situación de incertidumbre respecto de su futuro laboral; es por ello que se propone la modificación del inciso c) del artículo 48 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97-TR) en el sentido de establecer una protección al trabajador dentro del procedimiento de cese colectivo, dejando sin efecto el extremo de la norma que señala la aplicación automática de la suspensión perfecta de laborales con la sola presentación de la solicitud del empleador a la AAT, de forma que sólo se haga efectivo cuando se verifique plenamente el cumplimiento de los requisitos dispuestos para declarar una crisis económica que no permita salvaguardar el principio de continuidad laboral.
- **Sexta.-** 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.

## Referencias bibliográficas

- Arango, V. (2012). El Cese Colectivo de Trabajo (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1183/Arango\\_av.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1183/Arango_av.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arce, E. (2008). Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Lima, Perú: Palestra.
- Atahuaman, C. (2013). El despido colectivo por causas económicas: una herramienta legal ante la crisis económica-financiera de las empresas. *Actualidad Empresarial*, 1 (273), pp. 35-39.
- Barria, D. (2009). El poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales del trabajador. Santiago de Chile, Chile: Editorial de la UChile.
- Blancas, C. (2013). El despido en el Derecho Laboral Peruano (Tesis de maestría). Universidad de Lima, Lima, Perú.
- Cavalié, P., y De las Casas, O. (2009). Ceses colectivos de los contratos de trabajo por razones estructurales: análisis de las decisiones de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Lima, Perú: Grijley.
- Chira, F. (2013). Claves, caminos y soluciones para elaborar proyectos y tesis. Trujillo, Perú: Editorial de la Universidad Nacional de Trujillo.
- Congreso de la República del Perú (2003). Dictamen recaído en el Proyecto de Ley N° 8656/2003-CR, que modifica el artículo 48° del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en lo referido al procedimiento de cese colectivo por causas objetivas. Recuperado de: <http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/ApoyComisiones/Dictamenes0106.nsf/dictamenes/57666A9C4B4C614F0525700500619715>
- Cortés, J. (2000). Flexibilidad en la terminación de la relación de trabajo por decisión unilateral del empleador (Tesis magistral). Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima, Perú.

- Cortés, J. (2011). ¿El cese colectivo por causas objetivas puede ser considerado como despido?. Revista Ius et veritas, 34 (12), pp. 81 – 88. Recuperado de: <http://www.revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15537/15987>
- Decreto Supremo N° 013-2014-TR. Definición de situación económica aplicable al despido colectivo por motivos económicos y plazo para interponer arbitraje potestativo. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 21 de noviembre de 2014. Recuperado de: <http://busquedas.elperuano.pe/download/url/definicion-de-situacion-economica-aplicable-al-despido-colec-ds-n-013-2014-tr-1167659-4>
- Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 27 de marzo de 1997. Recuperado de: [http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_per\\_dec728.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dec728.pdf)
- Directiva Nacional N° 001-2009-MTPE/2/11.1. Sobre verificación de cumplimiento del sustento en el caso de las solicitudes de cese colectivo. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 21 de febrero de 2009.
- Grados, A. (2016, Diciembre 2). Conferencia de Prensa [Andina Agencia Peruana de Noticias]. Recuperado de: <http://andina.pe/agencia/noticia.aspx?id=643186>
- Landa, C. (2017). Los Derechos Fundamentales. Lima, Perú: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ley N° 27809. Ley General del Sistema Concursal. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 09 de agosto de 2012.
- Maldonado, M. (2002). Metodología de la Investigación Científica. El método. Cuenca, México: Editorial Universitas.
- Neves, J. (2016). Introducción al Derecho del Trabajo. Lima, Perú: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Oliver, E. (2014). Investigación Científica. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Quino, S. (2015). El cese colectivo por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas en el Perú: algunas propuestas para su viabilidad (trabajo de



especialización). Pontificia Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.  
Recuperado de:  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8416/QUINO\\_CANCINO\\_SHIRLEY\\_CESE.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8416/QUINO_CANCINO_SHIRLEY_CESE.pdf?sequence=1)

Quispe, M. (2015). Terminación de la relación de trabajo por causas objetivas. *Actualidad Empresarial*, 1 (319), pp. VI-4 al VI-6. Recuperado de:  
[http://www.aempresarial.com/web/revitem/4\\_17271\\_01400.pdf](http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_17271_01400.pdf)

Resolución Directoral N° 015-2011-MTPE/2/14. *Diario Oficial el Peruano*, Lima, Perú, 04 de octubre de 2011. Recuperado de  
[http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2011-10-18\\_015-2011-MTPE.2.14\\_1777.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2011-10-18_015-2011-MTPE.2.14_1777.pdf)

Reyes, J. y Juape, M. (12 de agosto de 2016). PPK: estas son las medidas laborales que se aplicarán en sus 100 primeros días de Gobierno. *Gestión*. Recuperado de:  
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/ppk-son-medidas-laborales-aplicaran-100-primeros-dias-gobierno-147262>

Silva, Y. (2016). *La suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos* (Tesis de maestría). Universidad Esan, Lima, Perú.

Toyama, J. (2013). *La Constitución Comentada*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2015). *Guía Laboral 2015*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Vidal, M. (2015). Cese colectivo y motivos económicos. Recuperado de:  
<http://www.ey.com/pe/es/newsroom/newsroom-am-cese-colectivo-motivos-economicos>.