



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**El Cese Colectivo sin causa justa y la Vulneración del Derecho al  
Trabajo en tiempos de Covid-19, Perú 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE DERECHO**

**AUTORA:**

Miranda Martínez Estefani Judiht (ORCID: 0000-0001-7419-7422)

**ASESORES:**

Ing. Sánchez Villavicencio María Félix (ORCID: 0000-0003-2036-0110)

Dr. Pacheco Yépez Eduardo (ORCID: 0000-0003-1034-2533)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral

**TRUJILLO – PERÚ**

**2021**

## Dedicatoria

*Dedico este logro a mis PADRES, HERMANO, ABUELA Y A TODA MI FAMILIA, que siempre ha estado conmigo en esta etapa de la carrera profesional con cada uno de sus consejos y palabras de ánimo para seguir luchando en lo que hoy es una meta cumplida.*

## Agradecimiento

A Dios por la ayuda y la fuerza que me brindo durante estos años de curso para lograr lo que hoy en día es una carrera profesional concluida. Así también, agradezco a mi familia por su apoyo continuo en esta etapa, por los amigos que la universidad me brindo conocer y estuvieron siempre conmigo en las buenas y las malas, como los docentes de prestigio que me acompañaron con su enseñanza.

## Índice contenido

Dedicatoria.....	v
Agradecimiento .....	vi
Resumen .....	ixx
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	14
3.3. Escenario de estudio.....	15
3.4. Participantes .....	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.6. Procedimiento .....	16
3.7. Rigor científico .....	17
3.8. Método de análisis de datos.....	17
3.9. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSION .....	18
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES .....	38
REFERENCIAS .....	39
ANEXOS .....	43

## Índice de tablas

Tabla 1: respuestas a la primera pregunta por parte de los especialistas .....	18
Tabla 2: Respuestas a la segunda pregunta por parte de los especialistas ....	20
Tabla 3: respuestas a la primera pregunta por parte de los trabajadores .....	22
Tabla 4: respuestas a la segunda pregunta por parte de los trabajadores .....	23
Tabla 5: respuestas a la tercera pregunta por parte de los especialistas .....	24
Tabla 6; respuestas a la cuarta pregunta por parte de los especialistas .....	24
Tabla 7: respuestas a la tercera pregunta por parte de los trabajadores. ....	25
Tabla 8: respuestas a la cuarta pregunta por parte de los trabajadores .....	26
Tabla 9: respuestas a la quinta pregunta por parte de los especialistas.....	27
Tabla 10: respuestas a la sexta pregunta por parte de los especialistas .....	28
Tabla 11: respuestas a la quinta pregunta por parte de los trabajadores .....	29
Tabla 12: respuestas a la sexta pregunta por parte de los trabajadores. ....	30
Tabla 13: respuestas a la quinta pregunta por parte de los especialistas.....	31
Tabla 14: respuestas a la sexta pregunta por parte de los especialistas .....	32
Tabla 15: respuestas a la quinta pregunta por parte de los trabajadores .....	33
Tabla 16: respuestas a la sexta pregunta por parte de los trabajadores .....	33

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general el determinar de que manera las empresas vulneraron el derecho a la estabilidad laboral del trabajador al sujetarse ante el cese colectivo en los tiempos de Covid-19 en el Perú. La misma se llevo a cabo en la ciudad de Trujillo, teniendo un tipo de investigación básica y un diseño basado en la teoría fundamentada. Para la recolección de la información se empleó el cuestionario de entrevista, el mismo que fue validado por el juicio de tres expertos en la materia y aplicados a 5 abogados y 4 trabajadores. Los resultados obtenidos mostraron que la aplicación del cese colectivo sin causa justa vulnera el derecho al trabajo y la estabilidad de los trabajadores en tiempos de pandemia. La investigación concluyó que las empresas vulneran el derecho a la estabilidad laboral del trabajador al sujetarse al cese colectivo en los tiempos de Covid-19 en el Perú, siendo que por medio de la misma se vulnera no solo su derecho al trabajo sino también a la estabilidad laboral, siendo que la figura del cese colectivo es una medida gravosa que debe ser usada en ultima ratio.

Palabras claves: cese colectivo, vulneración, derecho, trabajo.

## Abstract

The general objective of the investigation was to determine in which way the companies violated the right to labor stability of the worker by subjecting themselves to the collective termination in the times of Covid-19 in Peru. It was carried out in the city of Trujillo, having a type of basic research and a design based on grounded theory. To collect the information, the interview questionnaire was used, which was validated by the judgment of three experts in the field and applied to 5 lawyers and 4 workers. The results obtained showed that the application of the collective dismissal without just cause violates the right to work and the stability of workers in times of pandemic. The investigation concluded that companies violate the right to labor stability of the worker by subjecting themselves to collective termination in the times of Covid-19 in Peru, being that through it not only their right to work but also to employment is violated. Job stability, being that the figure of collective dismissal is a burdensome measure that must be used as a last resort.

Keywords: collective termination, violation, right, work.

## I. INTRODUCCIÓN

El panorama tanto nacional como mundial que enfrenta la humanidad en la actualidad, representa una dura realidad para todos, ya que a causa de la rápida propagación de la pandemia del Covid-19, este ha ocasionado que el sector económico del país enfrente un panorama que resulta crítico, más aun cuando se hace referencia al sector trabajo, el cual es considerado como una fuente muy importante que sustenta la economía nacional; por lo que resulta importante que se exhorte a la Organización Internacional de Trabajo, para que esta oriente todos sus esfuerzos a garantizar por un lado la seguridad que toda persona desea y la sostenibilidad para las empresas, y por otro lado los diversos puestos de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

Con respecto al Perú, muchas empresas (grandes y chicas) tuvieron un golpe fuerte durante los inicios de los meses de cuarentena, debido a que el Estado tomo la decisión de paralizar aquellas que no cumplían con un trabajo o producción que solventen la primera necesidad para el pueblo peruano, siendo así que la mayoría de las empresas tuvieron que cerrar sus locales y enviar a sus trabajadores a casa. Lo que con los meses transcurridos fomento que el empleador tome la decisión de sostenerse o ampararse en los artículos 16° inc. h), 46° y 48° de la D.L N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que le brinda el cese colectivo que puede realizar por causas objetivas como caso fortuito o fuerza mayor o problemas económicos, siguiendo un procedimiento o requisitos como lo establece dicha Ley. Para lo cual, si bien no es arbitraria que la mayoría de estas empresas se hayan amparado en estos artículos, se tiene que averiguar si cumplieron de verdad todos los requisitos para un cese colectivo que dieron; o se realizó de manera fraudulenta la suspensión de la labor de sus trabajadores, porque no tenían o querían realizar los pagos respectivos como la ley lo señala. (Quispe, 2015)

Desde esa perspectiva se tiene que tener en cuenta que el derecho del trabajador, es un derecho que es constitucionalmente protegido; es por ello, que el Estado por medio del Decreto Supremo N° 003-97-TR en su artículo 48°, se refiere a la forma del procedimiento que se debe dar a los casos de cese colectivo por causal económica, el cual supone que sea realizado sin que se genere una afectación a los derechos del trabajador; por lo que además se precisa que este tipo de procedimientos se ventilen frente a la Gerencia Regional de Trabajo; pero teniendo en cuenta que este tipo de procedimientos a los que se hace referencia se tratan de una decisión que parte del empleador (unilateral) previa comunicación y la presentación de una solicitud pertinente frente a la autoridad competente; siendo que una de las particularidades de esta ley, la que permite determinar la afectación al trabajador nace del hecho de que la aceptación del acogimiento a este régimen por parte del al empresa se acepta con solo la recepción de la comunicación sin que se espere la culminación del procedimiento. (Congreso de la República del Perú, 2003)

Asimismo, cabe precisar como un punto importante el hecho de que se permita que únicamente con la presentación de la solicitud por parte del empleador para así poderse acogerse a la suspensión perfecta de laborales, siendo su aplicación de forma inmediata y paralela al procedimiento de cese colectivo es que se estaría dando la vulneración al derecho a la estabilidad laboral del trabajo; debido a que no se realiza un supervisión previa por parte de la administración de trabajo correspondiente que determine si es que lo alegado por el empleador se configura como una causa objetiva que sea admitida por ley; ya que se tiene que tener en cuenta que la aceptación de la solicitud representa para el trabajador el dejar de percibir su remuneración habitual, lo que le ocasiona un desmedro no solo económico sino que el mismo repercute dentro de su esfera social y familiar. (Vidal, 2015)

Es por ello que el presente trabajo busca encontrar una solución a la realidad problemática que actualmente nuestra sociedad está enfrentando, siendo los trabajadores los más afectados, ya que los mismos se configuran como la parte más débil de una relación contractual; siendo la situación planteada lo que motiva que se busque poder encontrar y plantear nuevas y mejores alternativas que coadyuven a evitar la aplicación del cese colectivo y por ende se dé la prevalencia del vínculo laboral salvaguardando el derecho a la estabilidad laboral del trabajador ante decisiones intempestivas por parte del empleador.

Es por ello que se plantea como **problema** de investigación, ¿De qué manera el cese colectivo vulneró al derecho a la estabilidad laboral del trabajador en los tiempos del COVID-19? En ese sentido, considero que la presente investigación encontraría en primer lugar; una **justificación teórica** en base a que en medio de estos ceses colectivos se pueda ver otras medidas en las cuales no se les sea vulnerado el derecho de trabajo a cada trabajador, con mejores opciones para salvaguardar su derecho. En segundo lugar; se presenta una **justificación práctica**, ya que el desarrollo y aplicación de nuestra propuesta se realizará partiendo de una secuencia estructurada para poder lograr alcanzar los objetivos propuestos en la investigación; en tercer lugar se cuenta con una **justificación metodológica**, ya que la misma ha tenido que seguir determinados pasos señalados por ley, lo cual conlleva a que se pueda obtener un conocimiento tanto verdadero como fiable, lo cual permitirá que la misma pueda servir como punto de partida a futuro a nuevas posibles investigaciones; y finalmente hablaríamos de una **justificación social** pues contribuiría a que se pueda evitar la vulneración de los derechos laborales a causa de la aplicación de dicha figura en mención; y de que sirva como conocimientos ante futuros casos similares.

Para el desarrollo de la investigación se han planteado objetivos que direcciones a la misma, teniendo como **objetivo general** el determinar de qué manera las empresas vulneraron el derecho a la estabilidad laboral del trabajador al sujetarse ante el cese colectivo en los tiempos de COVID -19 en el Perú; asimismo, como **objetivos específicos** se tiene: Analizar las causas de incumplimiento de los requisitos del cese colectivo en pandemia; analizar las vulneraciones del derecho a la estabilidad laboral del trabajador que causo el cese colectivo en los tiempos del COVID-19; Analizar la necesidad de una modificación a los artículos que amparan al cese colectivo para salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral del trabajador en un futuro, y Proponer la aplicación de otras alternativas mejores para evitar la aplicación del cese colectivo y prevalecer el vínculo laboral.

Finalmente se planteará como **hipótesis**, que el derecho de estabilidad laboral del trabajador debe prevalecer ante un cese colectivo y optar por otras alternativas donde se proteja la continuidad del vínculo laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

El trabajo se encuentra sustentado en diversos trabajos previos, que analice, entre en el ámbito internacional se tiene a Zúñiga (2012), quien concluyera que el Estado brinde seguridad para la estabilidad de las familias ante una suspensión o desempleo que puedan tener, brindando garantías laborales en las cuales los trabajadores sepan que no desvinculan de sus trabajos.

Moscardó (2016) quien en su investigación concluyera que la empresa debe argumentar bien sobre las causas que justifica para realizar la extinción del vínculo laboral con su trabajador, como caso fortuito o fuerza, como por problema económicos.

En el ámbito nacional se tiene la investigación de Baila (2017), la misma que tuvo como objetivo general el demostrar que la regulación

actual que enfrenta el cese colectivo dentro de la norma nacional enfrenta falencias; por lo que la misma concluyo que la falta de precisión taxativa de las causales objetivas de procedencia del cese colectivo incide a que se genere una desprotección del derecho al trabajo.

Quino (2015) en su trabajo de investigación, donde concluyera que es evidente estudiar la necesidad de una reforma en cuanto las disposiciones que regulan de forma expresa la figura del cese colectivo, ya que se tiene que tener en cuenta que en todo momento se debe buscar no solo la permanencia de la empresa sino que por el contrario las normativas vigentes se orienten a buscar una mayor competitividad en el mercado así como la protección de los trabajadores que en la mayoría de situaciones son los más afectados por la aplicación de estas medidas.

Astocondor (2016) quien concluyera que el cese colectivo es considerado un abuso de derecho y por lo tanto no puede estar dentro de un Estado de Derecho como nuestro país, ya que sus causas objetivas como fuerza mayor o caso fortuito entre otras causan graves efectos para el trabajador que más adelante de ni es considerado para un retorno de sus laborales para aquella empresa.

Arango (2012) el mismo que tuvo como conclusión que el cese colectivo realizado por causas objetivas viene a constituir el acto de prescindir del servicio de todos o algunos de los trabajadores que laboran en la empresa; lo que conlleva a que el mismo sea identificado como un abuso del derecho y contra viniente con un Estado de Derecho.

Blancas (2012) en su artículo de investigación concluyó que la flexibilidad debe ser considera dentro del marco normativo, como un tema de vital importancia, ya que el mismo deriva de los derechos fundamentales propios e inherentes del trabajador, que no solo son

reconocidos dentro del ámbito constitucional sino también dentro de tratados internacionales.

Villavicencio (2013) concluyó en su artículo de investigación que el derecho a la estabilidad laboral en nuestro país ha tenido una evolución considerable, debido que toda la jurisprudencia se tiene que se tuvo que redefinir el régimen al despido para poder empezar a precisar el régimen de contratación temporal.

En el ámbito local se tiene la tesis realizada por Paredes (2019) quien concluyera que el Estado tiene la obligación de asegurar un puesto de trabajo como no permitir que sea vulnera el derecho del trabajador manteniendo su puesto, siendo que haya una justificación eficaz para el término del vínculo laboral.

Como **teorías** se inicia con las causas de extinción del contrato de trabajo regulado en el art. 16° del **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral** que tiene como puntos: el muerte del trabajador o del empleador; la renuncia o el voluntario retiro del trabajador; la culminación de la obra o servicio legalmente celebrados bajo una modalidad; el mutuo desacuerdo entre trabajador y empleador; por la invalidez absoluta permanente; por una jubilación; por un despido, en los casos y formas permitidos por la Ley; y como lo expresa en el inciso **h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley**. Por lo que para el presente trabajo se enfoca en el inciso último que lleva al artículo 46° de la misma norma donde señala que para estas causas objetivas para la terminación de un contrato de trabajo colectivamente pueden ser dados: por caso fortuito y la fuerza mayor; por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; por la disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra; por la

reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N°485. En nuestro país debido a lo acontecido por aparición del virus COVID-19, pues muchas empresas se han amparado con el nombre de “cese colectivo” bajo el termino por causa económicas en su mayoría, pero también en base a otro de los incisos de este artículo.

Por lo que se define que el cese colectivo es la extinción de la actividad laboral que realiza el empleador en contra del trabajador. Se considera colectivo, porque afecta a un número especialmente señalado de trabajadores que quedan sujetos a causas objetivas ya antes señaladas. Es la extinción del vínculo laboral por circunstancias que surgen a voluntad de la empresa y que involucran principalmente a un grupo de individuos. (Cortés, 2011)

Por lo mismo se diferencia el concepto de los términos “despido” y “extinción”. Entendiéndose por el primero está regulado en el artículo 34° del **Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, dividiéndolo en cuatro áreas incausado, injustificado, nulo, fraudulento. El segundo, es la extinción del vínculo laboral, siendo unilateral, actuando la parte empleadora.

Ahora, el procedimiento que conlleva el cese colectivo está regulado en el art. 48° D.L N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde expresa que la empresa puede ampararse mediante ello siguiendo los requisitos que la misma ley señala. Que si un empleador precisa hacer despidos por razones económicas u otro de los motivos según esta misma norma deberá brindar a los representantes de los trabajadores, en un tiempo adecuado, la información adecuada, para que luego incluido los motivos previstos, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados y el período determinado el cual deberán de llevarse a cabo las terminaciones, y así también ofrecer a los trabajadores, una oportunidad para realizar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para aminorar las consecuencias que pueda afectar al trabajador, por

ejemplo, encontrándole otro empleo. (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

Esto quiere decir, que dicho acto es unilateral donde la empresa es quien toma esta decisión o el punto de inicio, sin considerar la opinión inicial de sus trabajadores. (Congreso de la República, 1997)

Por otro lado, el derecho al trabajo según nuestra Constitución del año 1993 en el artículo 22° nos expresa que el trabajo viene a ser un deber como un derecho que tiene la persona y que es base de bienestar social. También está amparado en la Ley General del Trabajo lo cual garantiza al trabajador un buen vínculo laboral con su empleador y beneficios. Se entiende como el conjunto de normas y principios jurídicos que regulan la relación laboral de trabajadores, sindicatos, empleadores entre sí y con el Estado. Si bien el derecho al trabajo es algo fundamental que todo ciudadano tiene para poder sustentarse en la travesía de este mundo y garantizando una vida buena para su familia. El vínculo que se entrelace con su empleador es importante ya que este debe protegerlo siempre porque es el mismo trabajador quien también forma una pieza fundamental y principal para la prosperidad y existo de la empresa. (Landa, 2017)

Por lo que dentro de los derechos del trabajador tenemos, el derecho a la estabilidad laboral que en la Constitución anterior del año 1979 en su artículo 48° indicaba que este derecho tenía dos modalidades de entrada y salida, lo cual en la Constitución posterior del año 1993 en su artículo 27° únicamente regula una estabilidad de salida, expresando que la ley otorga una protección ante un despido arbitrario al trabajador. En la carta magna del año 79 la estabilidad laboral era absoluta otorgando una mayor protección al ser de entrada y salida lago que en la del año 93 únicamente brinda una estabilidad de salida, para lo que la estabilidad laboral de salida implica el reconocimiento de la estabilidad de entrada; entonces no puede existir estabilidad de salida sin la de entrada o a la inversa (Neves, 1995).

Durante esta pandemia el Estado brindo alternativas como la Suspensión Perfecta, el Programa Reactiva Perú y Trabajo Remoto, programas de ayuda para todas las empresas y especialmente para la estabilidad económica del país. Como primera alternativa es la suspensión perfecta, la cual está regulada mediante el D.U. N° 038-2020, donde se expresa que suspensión es la pausa temporal de las obligaciones del trabajador de prestar un servicio y a la vez de tu empresa de entregar la remuneración respectiva, sin que el vínculo laboral se vea afectado. Ten presente que solo puede aplicarse por un máximo de 90 días calendario. (Decreto de Urgencia N° 038-2020, 2020)

Como segunda alternativa, el programa de Reactiva Perú, el cual tiene como objetivo que el Estado pueda dar una ayuda rápida y efectiva a la liquidez que tienen las empresas en medio de la pandemia, el Programa busca asegurar la continuidad en la cadena de pagos, otorgando garantías a las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas a fin de que puedan acceder a créditos de capital de trabajo, y puedan cumplir de esta manera con sus obligaciones de corto plazo con sus trabajadores y proveedores de bienes y servicios. (Decreto de Urgencia N° 1455-2020, 2020)

Y como tercera alternativa tenemos al Trabajo Remoto, el cual ayudaba para aquellas empresas en las cuales sus trabajadores podían realizar la labor que venían realizando antes de la pandemia en su centro de labor, ahora desde casa. Especialmente quien tomo esta modalidad fue el Poder Judicial a nivel Nacional, quien la mayoría de sus trabajadores realizaron desde junio el trabajo en la comodidad de sus casas, evitando así riesgo de un contagio por el virus. (El Comercio, 2020). Teniendo que al no poder tomar esta alternativa podían otorga una licencia con goce de haber o adoptar cualquier otra medida prevista en la ley, donde este Órgano Independiente, llevo a realiza para algunos de los trabajadores sobre todo quienes vulnerable o llamados personas de riesgo. ((Soluciones laborales, 2020)

También se consideró durante este periodo de pandemia la modificación de turnos laborales, donde el empleador podía modificar y establecer de manera escalonada los turnos y los horarios de trabajo para su equipo de trabajadores como una medida de prevención ante un riesgo de propagación del COVID-19, sin ningún perjuicio del derecho al descanso semanal que es obligatorio. Donde también el Órgano Independiente – Poder Judicial optó por esta vía sobre esto en las personas consideradas vulnerables o de riesgo. (Soluciones laborales, 2020)

Ahora bien, mediante todo lo conceptualizado sobre el tema de investigación se puede apreciar que la situación de emergencia sanitaria que se presentó ocasionó respuestas del Estado Peruano que afectó de forma grave en el ámbito de las relaciones de trabajo; pero también hay una respuesta para los actores, cualquiera sea su actividad, quienes debieron actuar correctamente y también adecuar su organización para colocar su labor, dadas las condiciones de actuación que en ese momento el presidente junto con su equipo de trabajo consideró. (Soluciones laborales, 2020)

Ante ello el cese colectivo es un perjuicio para el derecho de la estabilidad laboral del trabajador, aun mediante la circunstancia de la pandemia que estamos viviendo. A inicios de la cuarentena (en el mes de marzo) el Estado tomó la decisión que paralizar y cerrar tantas actividades como la de las empresas (macro y micro empresas) las cuales solo quedaron aquellas donde su producción o su objetivo principal era alimentos de primera necesidad. Muchas de ellas paralizaron los trabajos y enviaron a sus trabajadores a casa, pero conforme fue transcurriendo los meses el empleador empezó a ver pérdidas que perjudicaban y ponían en riesgo la estabilidad y continuidad de la empresa, por lo cual un porcentaje de ellas tomaron la decisión de ampararse en los artículos que regulan el cese colectivo, tomándolo como algo esencial o primordial, cuando este debería

considerarse como ultima ratio. (US Bureau of Labor Statistics USA, 2020)

Ejemplo tenemos, la noticia de la empresa UNIQUE-YANBAL que en el mes de julio realizó un cese colectivo, despidiendo a 600 trabajadoras en medio de la pandemia. Esto desato que los sindicatos de las trabajadoras se levantaran a protestar por la vulneración de su derecho de trabajo y aún más en medio de estas circunstancias difíciles que vive el peruano(a). Teniendo en cuenta que esta empresa es conocida internacionalmente, de alguna manera fue reducida la venta de sus productos por catálogos, ya que no todo es producto de primera necesidad; pero suele costar que no hay podido sobrellevar la situación de otra manera y causando este perjuicio a sus trabajadoras habiendo aun estas tres alternativas que el Estado dio, como el trabajo remoto que tal vez para ella por su rubro hubiera sido una solución buena para evitar un despido colectivo. Tanto empresas internacionales como empresas nacionales, micro o macro empresas, han acogido este modelo para solucionar por decir, sus beneficios empresariales, vulnerando el derecho del trabajador.

Si bien la empresa actúa conforme a la Ley que le ampara para realizar esto, se debe analizar si en verdad la empresa estaba en un nivel de grave y que haya cumplido correctamente con los requisitos para realizar el cese colectivo, que no hay sido una decisión de manera fraudulenta para beneficio propio y daño a su trabajador. Por lo que la Autoridad Administrativa del Trabajo debe supervisar que la empresa cumpla con los supuestos de la realidad de la crisis, es decir, que verdaderamente afecte a la empresa, analizando la situación económica, y no solo alegar que se encuentra en crisis sino fundamentar cómo afecta en concreto. La segunda, la actualidad de la crisis que concurra en el momento en que se solicita el cese, no pudiendo sustentar en situaciones anteriores donde los efectos ya concluyeron o en situaciones probables o futuras. La tercera, la suficiencia de la crisis, queriendo decir, que sea permanente, definitiva

y suficiente, donde el mantener el vínculo laboral resulta perjudicial y ocasionaría más pérdidas que ganancias. (Puntriano, 2020)

Ahora trasladando el artículo que nos brinda la Máxima Legislación respecto al derecho al trabajo, pues es de garantía para el ciudadano, por lo tanto, no puede ser vulnerado. El trabajador que en medio de esta pandemia tiene aún más la responsabilidad y deberes que cumplir no solo por él sino también por su familia, como gastos diarios, pagos entre otras cosas que por el término de su vínculo laboral ya no lo puede hacer. Esto si bien existido desde antes y las empresas lo han empleado, hoy en día, debe ser el inicio de un cambio o modificación ya que en medio de una crisis mundial por este virus lo que más necesita un ciudadano es el sustento económico para sobrevivir junto a su familia en todo el proceso de mejoramiento. Por lo cual el considero que el cese colectivo debe ser analizado en nuestro país para una modificación y no sea más un abuso de derecho en la cual deje desamparado al trabajador. (Neves, 2016)

Sino que la empresa pueda a partir de ahora verla por la seguridad y protección de su trabajador, no vulnerando su derecho mediante un cese colectivo, sino tomando otras alternativas como las brindas por el Estado donde si bien garantiza un vínculo laboral del trabajador con su empleador también brinda una ayuda grande a la empresa para seguir progresando y surgiendo en medio de alguna crisis económica que pueda pasar. (Toyama, 2015)

Como derecho comparado tenemos la situación normativa del punto de vista de la estabilidad laboral vivida en tiempos de pandemia por el COVID-19 entre el país de Paraguay y Perú, donde Paraguay a inicio de la cuarenta de marzo a agosto registro 6 000 denuncias aproximadamente sobre despidos injustificados, siendo casi el 90% provenientes de empleos informales. A lo que el Perú, si bien se dictaron medidas con el objetivo de que se preserven los empleos, no hubo modificación en cuando a las medidas de la extinción de la

relación de trabajo, para lo que entonces se tiene el artículo del cese colectivo que en su mayoría optaron por ampararse. (Revista LABOREM N.º 23, 2020)

Por lo que para ambos países que han tenido que trabajar en poder brindar a su debido pueblo una seguridad y protección no ha existido una solución efectiva para garantizar la estabilidad laboral durante la pandemia de la COVID-19, siendo esta área afectada, pese a las medidas o alternativas emitidas orientadas a la conservación y preservación del vínculo laboral entre el empleador y trabajador. (Revista LABOREM N.º 23, 2020)

Por ello esta crisis está causando una reducción sin precedentes con respecto a las actividades económicas y del tiempo de trabajo lo que tiene un efecto gravísimo sobre los ingresos para la economía del país y los empleos de las empresas afectadas, generando un aumento al porcentaje de desempleo. (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

Teniendo como principio principal, no se puede extinguir a la relación o vínculo laboral de un trabajador sin que exista para ello una causa verdaderamente justificada en la cual la empresa o el empleador fundamente. (Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982)

Concluyendo así, a la reflexión de la forma de cómo esta normativa que debe ser considerada en ultima ratio, la empresa se amparó de mala fe, considerando en este lugar pues la modificación o implementación de mejoras para preservar el vínculo laboral entre empleador y empleado, dando paso a nuevos conceptos, dado a este fenómeno de descolocación de los trabajadores (en los modelos de trabajo a distancia) que exige evaluar la aplicación de derechos a la estabilidad laboral que el trabajador debe tener en cualquier circunstancia y en

las relaciones colectivas de trabajo en este caso. (Soluciones laborales, 2020)

### III. METODOLOGÍA

El método debe ser entendido como una serie de conjuntos que están direccionados a seguir procedimientos estructurados, por medio del cual se pretenderá obtener resultados fiables y pertinentes para la investigación, siendo el camino ideal para cumplir con lo propuesto. (Chacón, 2012)

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación será del tipo básica debido a que la misma encuentra su sentido en la búsqueda de una posible solución frente a una problemática existente partiendo de un conocimiento ya existente. Dentro de la doctrina tenemos autores como Zorrilla (2015) quien indico que este tipo de investigación se encuentra direccionada a lograr un progreso enmarcado dentro del campo científico coadyuvando a que se aumente una teoría preexistente sin que medio la involucración directa sobre escenarios particulares.

La investigación al ser una de enfoque cualitativo usara la teoría fundamentada como diseño de la misma, ya que este tipo de diseño analiza una teoría teniendo como punto de partida la información que se analiza por medio de la realización de la investigación. (Sandoval, 2014)

#### 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Según, indica Cisterna (2005), quien precisa que tanto las categorías como las subcategorías en la investigación cualitativa están direccionadas a hacer más sencillo el proceso investigativo; es así que como primera categoría debe ser entendida como el cese colectivo ha vulnerado el derecho a la

estabilidad del trabajo del ciudadano peruano, en medio de esta crisis por la pandemia generada por el virus COVID-19. Es así que, como parte de esta categoría se identificó dos subcategorías, la primera está relacionada en ver como vulnera este artículo sobre el cese colectivo, tomado por las empresas para despedir a sus trabajadores, causando un perjuicio para el hogar del trabajador y su estabilidad económica en medio de la pandemia,

Una segunda categoría del presente trabajo de investigación, entender que las empresas tienen otras opciones o alternativas para ayudar o brindar seguridad a sus trabajadores mediante la suspensión perfecta, el programa Reactiva Perú, trabajo remoto; los cuales garantiza una estabilidad de trabajo para el trabajador.

En el anexo N° 01 de la presente investigación se consignó la matriz de categorización.

### 3.3. Escenario de estudio

La investigación se llevará a cabo en el distrito de Trujillo, departamento de La Libertad; específicamente en los trabajadores que sufrieron mediante este cese colectivo, y entrevistas a abogados laboristas sobre ver su punto de vista al respecto.

### 3.4. Participantes

En trabajo de investigación tendrá como participantes, a cinco abogados laborales, cuatro trabajadores afectados por el cese colectivo durante la pandemia.

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se hizo uso de la entrevista como técnica de recolección de datos, la misma que debe ser entendida como aquellos medios que involucran la participación de una persona calificada por medio del empleo del interrogatorio a los participantes de la investigación, constituyéndose como una especie de filtro. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

En esa misma secuencia es que es preciso mencionar que el instrumento que se empleó con la técnica en mención fue el cuestionario de entrevista, debe ser entendido como aquel medio por el cual se va a conseguir recolectar la información necesaria para percibir de forma completa el problema materia de estudio. (Ibídem)

Asimismo, se hizo empleo de la técnica de análisis documental, para analizar a legislación comparada dentro de la presente investigación, la misma que se apoyó como instrumento de recolección de datos en la guía de análisis de documentos.

### 3.6. Procedimiento

Para llevar a cabo el procedimiento del presente trabajo de investigación, se realizó mediante el cumplimiento de objetivos planteados por medio de la aplicación de las técnicas de recolección de información correspondientes; es así que, para el cumplimiento de los objetivos específicos se hará uso de guías de entrevistas, en razón de los participantes, la primera guía servirá para ser aplicada a los abogados laboristas, y la segunda guía será de uso específico para los trabajadores vulnerados por el cese colectivo.

Es así que una vez recolectado los datos necesarios, se ordenó la misma en una matriz de información, con la finalidad de realizar un análisis adecuado que permito aclarar las interrogantes planteadas en la investigación; asimismo, se realizó una triangulación de los datos obtenidos que se basó en la discusión de los resultados que se obtuvieron (en la etapa de recolección de información), tomando en consideración tanto las entrevistas y la legislación comparada, comparándolas con la doctrina y los trabajos previos.

### 3.7. Rigor científico

Se precisa que, en lo que respecta los instrumentos de recolección de datos fueron minuciosamente revisados por tres expertos en la materia, quienes dieron su conformidad y validación, lo que motivo a que se tenga por cumplido con el rigor científico, el mismo que estuvo comprendido por una consistencia lógica y de transferibilidad; teniendo coherencia en la redacción (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

### 3.8. Método de análisis de datos

Según Hernández et al. (2014) quien considera que, dentro de las investigaciones del tipo cualitativa, el análisis de los datos dentro de las mismas pueden ser su lado más oscuro. Y, al no existir un consenso entre los metodólogos debido a la existencia de varios esquemas propuestos es que se llega a considerar el análisis dentro de tres subprocesos entrelazados entre sí para poder llevar a cabo dicha tarea. La presente investigación contara con un método de análisis que se realizara mediante las técnicas cualitativas, por medio del método hermenéutico basado en la observación de una problemática real para arribar a una solución favorable y el método inductivo que servirá de apoyo a las premisas planteadas para arribar a la conclusión final, la cual contara con

tres subprocesos, que serían los siguientes: Primero, se realizara la reducción de datos, mediante la cual se hará una selección anticipada de la información materia de investigación. Después, se realizará la presentación de datos, orientada a la presentación estructurada de la información útil. Y finalmente se realizará la elaboración y verificación de las conclusiones, por medio del uso de una serie de técnicas que sirvan para extraer significados de los datos e información recopilada durante la investigación.

### 3.9. Aspectos éticos

En la elaboración de la presente investigación se tendrá en cuenta principios tanto éticos como morales, por medio del uso de las citas de las fuentes bibliográficas bajo el cuidadoso respeto de los derechos del autor en todo momento. Por lo que resulta necesario precisar que las fuentes son confiables y verdaderas.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSION

### RESULTADOS

Para el análisis de los resultados se han entrevistado a los siguientes sujetos participantes:

Las entrevistados 1,2,3,4,5 son Abogados especialistas en la materia Laboral, Los entrevistados 6,7,8,9 son trabajadores vulnerados por el cese colectivo.

Para analizar el **objetivo específico 1**, se han analizado las siguientes tablas:

Con respecto a los especialistas entrevistados se tiene lo siguiente:

Tabla 1: respuestas a la primera pregunta por parte de los especialistas

<b>Pregunta 1.- ¿Cuál es su opinión sobre los ceses colectivos por causas objetivas que se han realizado en el país debido a la pandemia? Precise</b>		
<b>E1</b>	<b>E2</b>	<b>E3</b>

<p>La pandemia de covid-19, ha desestabilizado a diversos agentes sociales, entre ellos las empresas, en ese sentido esta medida sirve a fin de evitar daños mayores económicos dentro de la empresa. Si bien es cierto que esta medida del cese colectivo se encuentra regulada a partir del art. 46° en adelante del TUO del D.L N°728 es una medida que a raíz de la pandemia se viene utilizando más por el contexto de paralización económica que ha significado el Estado de Emergencia.</p>	<p>La pandemia del covid-19 ha sido un evento imprevisible que ha generado inestabilidad al encontrarse el país en Estado de emergencia sanitaria, por lo cual la actividad económica se paraliza, afectando a trabajadores como a empresarios, quienes sean visto en la necesidad de aplicar diversas medidas; entre dichas medidas precisamente se encuentra la figura del cese colectivo que ya se encontraba regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo cual comenzaron aplicar este procedimiento por causal de caso fortuito o fuerza mayor, no obstante, es una medida que no debe aplicarse a la ligera, y como última ratio, a fin de evitar la vulneración de los derechos laborales.</p>	<p>El Covid – 19 ha desestabilizado al país, en las empresas privadas, han optado por el cese colectivo la cual se encuentra regulada en el D.L 728 medida tomada por estas, a fin de resguardar sus propios intereses.</p>
--	---	---

**E4**

**E5**

Considero que los ceses colectivos han perjudicado tanto a las empresas y a los trabajadores.	Los ceses colectivos vienen a ser en este tiempo una medida que implica sacrificar una parte de la planilla a fin de continuar la fuente de ingresos de los demás. Se debe recordar que se encuentra regulado como una causa justa de extinción del vínculo laboral.
---	--

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los especialistas laborales, se llegó a la conclusión que tanto los entrevistados 1, 2,3, 4 y 5 consideraron que el cese colectivo está regulado en el D.L N°728 y que ha sido una figura acogida para las empresas en tiempo de inicio de la pandemia, para el entrevistado 5 refirió que implica sacrificar una parte de la planilla, ósea el trabajador, para continuar así con la fuente de ingresos para los demás.

Tabla 2: Respuestas a la segunda pregunta por parte de los especialistas

**Pregunta 2.- ¿Cree usted los requisitos para el cese colectivo por causas objetivas se cumplieron correctamente para que la empresa disponga en estos tiempos de pandemia? Explique**

E1	E2	E3
Considero que el procedimiento establecido en el art. 48° del TUO D.L 728 para los ceses colectivos por causas objetivas no es un procedimiento garantista para los derechos laborales de los trabajadores dado que al estar contemplado para estos	En este contexto del coronavirus, considero que los requisitos no se han cumplido rigurosamente, pues hay que considerar que de acuerdo a la norma (artículos 47° y 48° dela Ley de Productividad y Competitividad Laboral), se estable que el empleador	A mi parecer no se ha cumplido en su totalidad, por cuanto muchas empresas han cometido o han hecho del uso de esta medida para cometer actos arbitrarios.

---

casos el silencio administrativo positivo, esto significa si al término del plazo que tiene la administración para pronunciarse, en caso no haya admitido un acto administrativo, se entenderá aprobado el procedimiento de cese colectivo.

solicitud de terminación de contratos de trabajo por causas objetivas, luego hay una etapa de negociación con los trabajadores, se presenta un declaración jurada con alguna pericia de parte, se dan reuniones de conciliación, y vencido el plazo, la Autoridad de Trabajo está obligada a dictar resolución aprobando o desaprobando la solicitud dentro de cinco días hábiles, siendo que transcurridos estos, se entiende aprobada la solicitud, es decir, opera el silencio administrativo positivo, lo cual resulta contraproducente dado el alto número de solicitudes por cese colectivo ingresados en tiempos de pandemia, que sin quizás haber cumplido con los requisitos establecidos en la norma, fueron simplemente aprobados

---

---

por silencio positivo, ya que el plazo concedido para resolver es muy corto.

---

**E4**

**E5**

Considero que los requisitos deben ser evaluados defendiendo a cada caso concreto, por personas especializadas.

En algunas empresas, no se ha cumplido, ya que vistan a usar esta medida con el propósito de cometer actos arbitrarios de extinguir vínculo laboral.

---

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los especialistas se llegó a la conclusión que tanto los entrevistados 1,2,3,4 y 5 consideraron que no se cumplió correctamente los requisitos para poder ampararse ante un cese colectivo por causas objetivas, teniendo los entrevistados 1 y 2 que ante ello cae en silencio administrativo positivo debido al corto tiempo de plazo concedido para resolver.

---

Con respecto a los trabajadores entrevistados se tiene lo siguiente:

Tabla 3: respuestas a la primera pregunta por parte de los trabajadores

---

**Pregunta 1.- ¿Qué opinión tiene usted sobre el cese colectivo por causa objetivas ocurrido en estos momentos de pandemia? Precise**

---

**E6**

**E7**

A mi parecer están tomando decisiones muy apresuradas, ya que como empezó la pandemia, han decidido las cosas muy rápido y no han pensado bien las cosas.

A mi parecer no deberían realizar los despidos ya que la gran mayoría de las personas necesitan trabajar para mantenerse y mantener a su familia.

**E8**

**E9**

Considero que afecta mucho al trabajador en medio de una realidad que nadie pensaba y sin tener o

Considero que es injusto y que afecta al trabajador sobre todo para como poder sustentar a mi familia durante esta pandemia por el covid-19.

---

---

quedarse con el sustento económico para mantener a la familia.

---

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los trabajadores, se llegó a la conclusión que todos los entrevistados consideraron que el cese colectivo afecta al derecho del trabajador, aun mas en medio de una panorama catastrófico como es la pandemia generada por el Covid – 19.

---

Tabla 4: respuestas a la segunda pregunta por parte de los trabajadores

---

**Pregunta 2.- ¿Cree usted que su empresa cumplió con los requisitos para realizar el cese con causa objetivas en época de pandemia? Explique**

---

E6	E7
No, porque realizaron el cese sin haber informado antes y sin dar explicación alguna.	Mi cese en mi labor de trabajo fue innecesario ya que cumplía con los requisitos que solicitaban.
E8	E9
No, porque ni siquiera hubo una conversación antes como para saber o entender lo que estaba pasando.	No, porque pienso que pudieron haberse acogido a otras alternativas que no nos perjudique así, dejándonos afuera en la calle.

---

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los trabajadores, se llegó a la conclusión que todos los entrevistados consideraron que sus centros de labores no cumplieron correctamente con los requisitos para ampararse ante un cese colectivo por causas objetivas, dejando así la vulneración a la estabilidad laboral del trabajador, en medio de una pandemia.

---

Para analizar el **objetivo específico 2**, se han analizado las siguientes tablas:

Con respecto a los especialistas entrevistados se tiene lo siguiente:

Tabla 5: respuestas a la tercera pregunta por parte de los especialistas

<b>Pregunta 3.- ¿Cree usted que la empresa vulnero el derecho a la estabilidad laboral del trabajador al ampararse en el cese colectivo y extinguir el vínculo laboral? precise</b>		
<b>E1</b>	<b>E2</b>	<b>E3</b>
Sí, considero que la empresa que aplico este artículo perjudica al trabajador al dejarlo sin un sustento económico en medio de una pandemia.	Considero que la empresa vulnera al ampararse en un artículo donde debe ser considerado como ultima ratio.	Considero que al no cumplirse en su totalidad para ampararse en un cese colectivo si vulnera el derecho a la estabilidad del trabajador.
<b>E4</b>	<b>E5</b>	
Considero que si de realidad en la cual el trabajador está viviendo.	Considero que sí, ya que algunas empresas no cumplieron correctamente con los requisitos, realizando actos arbitrarios.	
<b>COMENTARIO:</b> Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los abogados laborales se concluye que SI se ha vulnerado el derecho a la estabilidad del trabajador ante el amparo al cese colectivo.		

Tabla 6; respuestas a la cuarta pregunta por parte de los especialistas

<b>Pregunta 4.- ¿Cuáles cree usted que fueron las repercusiones tras la vulneración del derecho a la estabilidad del trabajador al ampararse a los artículos del cese colectivo? Precise</b>		
<b>E1</b>	<b>E2</b>	<b>E3</b>
En medio este panorama por la pandemia considero que la repercusión mayor fue el dejar sin un sustento	Considero que afecto al vinculo del trabajador con la empresa y también a la economía	A mi parecer las repercusiones pusieron al trabajador en un peligro para su sustento familiar en medio de una

económico al trabajador que percibía para poder y su hogar en medio de un virus letal.	que percibía para poder sostener a su familia.	pandemia primordial económico para alimentarse y gastos primarios.	donde lo es lo para
--	--	--	---------------------

**E4**

**E5**

Afecto a la economía del trabajador y a su familia.	El ser utilizado de una manera arbitraria o como única opción, conlleva un perjuicio para el trabajador y su entorno familiar.
---	--

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los abogados laborales se concluye que la repercusión fue la economía del trabajador al no percibir sin poder sustentar a su hogar en medio de una pandemia.

Con respecto a los trabajadores entrevistados se tiene lo siguiente:

Tabla 7: respuestas a la tercera pregunta por parte de los trabajadores.

**Pregunta 3.- ¿Cree usted que la empresa vulnero su derecho a la estabilidad laboral al ampararse en el cese colectivo y extinguir su vínculo laboral? precise**

**E6**

**E7**

Sí, porque al hacer el cese colectivo nos quedamos sin una entrada económica para sustentar a nuestra familia.	Sí, porque me perjudicaron en una entrada económica en medio de una pandemia que no sabemos hasta cuando durara.
--	--

**E8**

**E9**

Creo que no fue una correcta opción para desampararnos y también a nuestra familia en medio de una pandemia.	Si porque me quede en el aire, y como sustento a mi familia todavía con este virus mortal.
--	--

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los trabajadores, se llegó a la conclusión que todos los

---

entrevistados consideraron que si sienten que se les fue vulnerados su derecho a la estabilidad laboral como trabajadores, por la circunstancia que se enfrente por este virus.

---

Tabla 8: respuestas a la cuarta pregunta por parte de los trabajadores

---

**Pregunta 4.- ¿Cuáles cree usted que fueron las repercusiones tras la vulneración de su derecho a la estabilidad como trabajador al ampararse al cese colectivo? Precise**

---

E6	E7
Que mi familia y yo teníamos que ver la forma de sobrevivir en medio de una pandemia, creo que es una repercusión grande para nosotros que vivimos para el día a día.	Falta de dinero o de entrada mensual, en medio de una cuarentena donde todos los días teníamos que gastar para cuidarnos, alimentarnos.
E8	E9
Más que el perder una entrada económica mensual para sustentar a mi familia y el peligro de ser contagiados por este virus y no tener el dinero necesario para tratarnos, creo que es una repercusión grave.	Falta de dinero para vivir en medio de una pandemia y la estabilidad de un trabajo.

---

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los trabajadores, se llegó a la conclusión que todos los entrevistados consideraron que una de las repercusiones más graves para ellos fue al quedarse sin una entrada económica para ellos y sus familias puedan sobrevivir durante el tiempo de la pandemia.

---

Para analizar el **objetivo específico 3**, se han analizado las siguientes tablas:

Con respecto a los especialistas entrevistados se tiene lo siguiente:

Tabla 9: respuestas a la quinta pregunta por parte de los especialistas

**Pregunta 5.- ¿Qué usted que los artículos que amparan el cese colectivo por causas objetivas protegen el derecho de estabilidad del trabajador? Explique**

E1	E2	E3
<p>No, dado que al estar sometido al procedimiento a un silencio administrativo positivo, no garantiza la concurrencia de los requisitos y por ende el control de legalidad del procedimiento del cese colectivo, lo cual a su vez incide en la estabilidad del trabajador al proteger este último derecho un término de la relación laboral justificado solo en causas objetivas establecidas por ley</p>	<p>Considero que vulneran el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, pues ya de por si el cese colectivo es una figura unilateral del empleador, lo cual vulnera la estabilidad de salida de los trabajadores, quienes en el marco del contrato de trabajo no pueden ser cesados por decisión unilateral del empleador, sino por causa justa contemplada en la ley y siguiendo el procedimiento preestablecido; más aún cuando por silencio administrativo positivo automáticamente se pueden aprobar las solicitudes de cese colectivo, sin que se haya seguido el tramite correcto.</p>	<p>No puesto que el estar sometido a procedimiento de silencio administrativo no brinda garantía necesaria a los trabajadores, puesto que el término de la relación laboral se encuentra justificado por causas objetivas.</p>
<b>E4</b>		<b>E5</b>

---

No, por motivo que al optar por esta alternativa lo único que favorece al gran empresario desestabilizando al marco laboral dejando que los trabajadores dejen de percibir una remuneración pudiendo optar otras medidas para contribuir con la estabilidad laboral.

---

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los especialistas se llegó a la conclusión que tanto los entrevistados 1,2,3y5 consideraron que no se protege ya que el silencio positivo vulnera la estabilidad de salida de los trabajadores. En entrevistado 4 considera que pudo obstar otras alternativas mejores.

---

Tabla 10: respuestas a la sexta pregunta por parte de los especialistas

---

**Pregunta 6.- ¿Cree usted que debe ser modificada estos artículos que amparan el cese colectivo por causas objetivas? Precise**

---

E1	E2	E3
Evidentemente, debería haber una modificatoria, sobre todo teniendo en cuenta contexto actual de pandemia donde las solicitudes de este tipo son más recurrentes	Si debe haber una modificatoria, especialmente en cuanto al tema referido al silencio administrativo positivo y al plazo en cuanto opera, ya que los cinco días hábiles concedidos por la norma son escasos, considerándola gran afluencia de solicitudes en estas épocas de pandemia dada la crisis	Sí, creo que debería haber una modificación teniendo en cuenta en la coyuntura en la cual se encuentra el país, donde es necesaria una estabilidad laboral.

---

---

económica que afrontan los empleadores.

---

**E4**

**E5**

Creo que sí, ya que vulnera derechos de los trabajadores y que estos no son resarcidos adecuadamente.

Sí, porque la figura del cese colectivo obedece a una alternativa excepcional, donde se permite la afectación de un grupo de trabajadores, para que el total de trabajadores no se vean perjudicados por el cierre de la empresa, es decir el cese colectivo, por causas económicas o estructurales es una medida para evitar el daño social mayor.

---

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los especialistas se llegó a la conclusión que todos los entrevistados consideraron que SI debe realizarse una modificatoria a los artículos que amparan el cese colectivo por causas objetivas.

---

Con respecto a los trabajadores entrevistados se tiene lo siguiente:

Tabla 11: respuestas a la quinta pregunta por parte de los trabajadores

---

**Pregunta 5.- ¿Qué opina usted sobre este artículo en mención el cual la empresa se ampara para realizar el cese colectivo por causas objetivas?**

**Explique**

---

**E6**

**E7**

Deberían de cambiar las alternativas de ceses colectivos. La ley está bien pero que las opciones que trae este artículo, deberían de cambiar para dar solución a estos ceses colectivos.

En la parte económica se puede entender, ya que nos podemos colocar en su lugar, ya que puede ocurrir algún inconveniente con la empresa.

---

**E8**

**E9**

---

Que debería ser modificada para beneficio de ambas partes y el trabajador no sea perjudicado. Creo que está bien, pero debe ser modificado para que no haya vulneración con el derecho a un trabajo para la persona, sino con otra solución.

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los trabajadores, se llegó a la conclusión que todos los entrevistados consideraron que el artículo que ampara el cese colectivo por causa objetivas debe ser modificado por otras alternativas .y así no vulnere el derecho a la estabilidad laboral del trabajador.

Tabla 12: respuestas a la sexta pregunta por parte de los trabajadores.

**Pregunta 6.- ¿cree que debe ser modificada este artículo en mención?**

**Precise**

E6	E7
La ley está bien, el articulo está bien, pero dentro del articulo deberían hacer algunos cambios.	Si, en la opción no se pueden despedir ya que si el trabajador se ha enfermado o le ha podido pasar algo, y solo por eso se realice el cese.
E8	E9
Debe ser modificado en la parte que no beneficia al trabajador.	Regularse otras alternativas que ayude al trabajador ante un cese colectivo y pueda haber estabilidad laboral como se dice.

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los trabajadores, se llegó a la conclusión que todos los entrevistados consideraron que el artículo que ampara el cese colectivo por causa objetivas debería realizarse algunos cambios para protección y seguridad del trabajador.

Para analizar el **objetivo específico 4**, se han analizado las siguientes tablas:

Con respecto a los especialistas entrevistados se tiene lo siguiente:

Tabla 13: respuestas a la quinta pregunta por parte de los especialistas

**Pregunta 7.- ¿Qué otra alternativa considera usted que pueden adoptar los empleadores en lugar de los ceses colectivos por causas objetivas? Explique**

E1	E2	E3
<p>Existen diferentes medidas como el otorgamiento de vacaciones adquiridas y no gozadas o el adelanto de vacaciones, suspensión perfecta de labores, licencia sin goce de haber, entre otros.</p>	<p>Como ya se ha mencionado, el cese colectivo debería ser una medida de última ratio, considerando que deja al trabajador sin su fuente de ingresos regular, sin causa justa atribuible a sí mismo o al contrato de trabajo; en ese sentido, deben aplicarse otras medidas menos favorables como el goce de vacaciones adeudadas, o vacaciones adelantadas, también la licencia sin goce de haber, reducción de remuneraciones, reducción de jornada laboral, y suspensión perfecta de labores.</p>	<p>Otorga de vacaciones o adelanto de vacaciones, en el peor de los casos suspensión perfecta de labores, licencia sin goce de haber.</p>
E4	E5	
<p>Creo que tendría que modificar, ya que considero que los derechos de los trabajadores son vulnerables,</p>	<p>Compensación de horas ante una falta de acuerdo, se puede habilitar la compensación unilateral (incluidas</p>	

quedando así desamparados los trabajadores) postergación de pagos de CTS en mayo, reducción de jornadas.

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los abogados laborales se llegó a la conclusión que todos los entrevistados brindaron otras alternativas por las cuales empleadores pueden optar antes de un cese colectivo.

Tabla 14: respuestas a la sexta pregunta por parte de los especialistas

**Pregunta 8.- En base a la pregunta anterior ¿Cree que son factibles que el empleador pueda tomar una de estas opciones? Explique**

E1	E2	E3
<p>Sí, dado que las medidas antes que las señaladas resultarían la recesión económica ocasionada por la pandemia covid sin comprometer la terminación del vínculo laboral, lo cual aun as gravoso.</p>	<p>Si resultaría factible ya como se ha señalado se trata de medidas de menor afectación para el trabajador, y ninguna implica la pérdida del empleo de manera permanente.</p>	<p>Si, puesto que de las medidas procesadas, la recesión que se vive en estos tiempos, no ocasionaría la extinción del vínculo laboral, lo cual es perjudicial para el trabajador y para la economía del país.</p>
E4	E5	
<p>Las modificaciones son viables y son factibles por lo que se tendría que tomar en cuenta la vulneración de los derechos laborales para ello en un caso fortuito podrían optar en otras alternativas o poder ser modificada para poder ser favorecido a la parte más vulnerable como es el trabajador</p>	<p>Si, ya que esto evitaría una posible inestabilidad laboral, en función al estado de emergencia en el cual estamos viviendo por el covid – 19-</p>	

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los abogados laborales se concluye que SI ya que aso el cese colectivo seria utilizado como ultima ratio.

Con respecto a los trabajadores entrevistados se tiene lo siguiente:

Tabla 15: respuestas a la quinta pregunta por parte de los trabajadores

**Pregunta 7.- ¿Qué otra alternativa considera usted que pueden adoptar los empleadores en lugar de los ceses colectivos por causas objetivas?**

E6	E7
Que deberían de cambiar en este articulo la opción “caso fortuito y la fuerza mayor” que por problemas fortuitos cesen no es correcto, tienen que ver los años de experiencia de cada persona.	Yo creo que deberían tener consideración por las personas que laboran en la empresa.
E8	E9
Bueno debe ser alternativas que haga que el trabajador permanezca en la empresa.	Que sea una alternativa donde no pierda el trabajador, sino que sea esencial y brinde seguridad para estar en la empresa.

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los trabajadores, se llegó a la conclusión que el entrevistado 6 dice que debería cambiarse la parte del artículo que dice caso fortuito, ya que no le parece correcto de que por ello cese. Y los entrevistados 7, 8 y 9 no especifican otras alternativas sino que lo expresen de manera general.

Tabla 16: respuestas a la sexta pregunta por parte de los trabajadores

**Pregunta 8.- ¿cree que son factibles que su empleador pueda tomar una de estas opciones? Explique**

E6	E7
----	----

---

Si se dialoga con la empresa y el jefe a cargo. Yo creo que si se puede llegar a un acuerdo. No lo creo, ya que mi despido fue innecesario.

---

**E8**

**E9**

---

Yo creo que sí, se llega a un buen acuerdo. Puede ser que sí, ayudaría mucho al trabajador si la empresa considera otras alternativas.

---

**COMENTARIO:** Según los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas a los trabajadores, se llegó a la conclusión que el entrevistado 7 es quien dice que no tomaría el empleador otras alternativas, los entrevistados 6, 8 y 9 consideran que si la empresa tomaría otras opciones mediante el dialogo.

---

## DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general, el cual se oriento a determinar de que manera las empresas vulneran el derecho a la estabilidad laboral del trabajador al sujetarse ante el cese colectivo en los tiempos de Covid-19 en el Perú, encontré sustento en el trabajo de investigación realizado por Baila (2017) mediante la cual se evidencia las falencias de la regulación jurídica del cese colectivo, atribuyéndole la causa a las precisiones taxativas de las causales objetivas de procedencia del cese, el cual genera una desprotección del derecho al trabajo. Por su parte Cortés (2011) indicó que el cese colectivo debe ser entendido como una forma de extinción del vinculo laboral de forma intempestiva, siendo siempre el trabajador la parte más afectada, por ser considerado como la parte más débil de la relación contractual.

En relación al primero objetivo específico el cual buscó analizar las causas de incumplimiento de los requisitos del cese colectivo en pandemia, en lo que respecta las entrevistas realizadas a los especialistas (Véase Tabla 1) se pudo apreciar que los mismos consideraron que el cese colectivo es una figura jurídica regulada por un determinado instrumento legal y que su finalidad es proteger la estabilidad empresarial en situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, como es

el covid-19 por lo que resulta justificable el sacrificio del trabajador para continuar con la estabilidad de la empresa; y en lo que respecta los trabajadores entrevistados (Véase Tabla 3) se evidenció que estos consideran la figura del cese colectivo como algo malo para ellos puesto que la misma afecto su derecho al trabajo mas aun dentro de un panorama donde el trabajo ere necesario para ellos para así solventar a sus respectivas familias. Este objetivo encuentra sustento en la investigación realizada por Moscardó (2016) quien mostró como resultados finales que las empresas están en la obligación de presentar ante la autoridad administrativa competente argumentos sólidos respecto a las causas que los lleve a extinguir el vínculo laboral con su trabajador. Al respecto Landa (2017) indica que el vinculo que se entrelace entre el empleador y su empleado debe ser muy importante, lo que debe motivar a darles protección ya que es el mismo trabajador el cual debe ser identificado como una pieza fundamental y principal para la prosperidad y éxito de la empresa.

En relación al segundo objetivo específico el cual se orientó a analizar las vulneraciones del derecho a la estabilidad laboral del trabajador que causo el cese en los tiempos del Covid-19, en lo que respecta las entrevistas realizadas a los especialistas (Véase Tabla 5) quienes concordaron con el hecho, que la aplicación del cese colectivo se constituye como una figura vulneradora del derecho a la estabilidad del trabajador; con respecto a los trabajadores entrevistados (Véase Tabla 7) quienes en su conjunto consideraron que si se vieron su derecho al trabajo y la estabilidad vulnerados ante el acogimiento del cese colectivo por parte de sus empleadores. Lo dicho se sustenta en la investigación realizada por Zúñiga (2012) quien considero que es deber del Estado el brindar tanto seguridad como estabilidad a las familias ante supuestos de suspensión o desempleo, por medio de brindarles garantías laborales adecuadas donde seles haga saber a los trabajadores que no se les va a desvincular de su trabajo. Por otro lado, un estudio realizado por el Congreso de la Republica (1997) indico que el cese colectivo se configura como un acto unilateral ejecutado por la empresa sin tener en consideración la opinión o la estabilidad del trabajador, derivando de allí la premisa que “*el trabajador es la parte más débil de la relación laboral*”, siendo así la necesidad de buscar equiparar dicha situación de desigualdad.

En relación al tercer objetivo específico, el cual está orientado a analizar la necesidad de una modificación a los artículos que amparan al cese colectivo para salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral del trabajador en un futuro, en lo que respecta las entrevistas realizadas a los especialistas (Véase Tabla 9) quienes concordaron que la aplicación del cese colectivo vulnera el derecho a la estabilidad laboral, por lo que se debe buscar optar por otras medidas menos drásticas con los trabajadores; en relación a los trabajadores entrevistados (Véase Tabla 11 y 12) consideraron en su conjunto que se debe optar por otras medidas menos gravosas que protejan no solo la relación laboral como tal sino también se les otorgue una estabilidad laboral mayor. Lo dicho se sustenta en la investigación realizada por Arango (2012) quien concluyera que el cese colectivo por causas objetivas vine a constituirse como un acto de prescindir del servicio de todos o algunos de los trabajadores que laboran en las empresas, acción que se identifica como un abuso del derecho y que contraviene con un estado de Derecho. Por su parte Toyama (2017) que la empresa pueda a partir de ahora verla por la seguridad y protección de su trabajador, no vulnerando su derecho mediante un cese colectivo, sino tomando otras alternativas como las brindas por el Estado donde si bien garantiza un vínculo laboral del trabajador con su empleador también brinda una ayuda grande a la empresa para seguir progresando y surgiendo en medio de alguna crisis económica que pueda pasar.

En relación al cuarto y último objetivo específico, el cual está orientado a proponer la aplicación de otras alternativas mejores para evitar la aplicación del cese colectivo y prevalecer el vínculo laboral, en lo que respecta los especialistas entrevistados (Véase Tabla 13) los especialistas consideraron la aplicación de otras medidas (otorgamiento de vacaciones adquiridas y no gozadas, licencia sin goce de haber, reducción de remuneraciones, entre otras) como parte de las alternativas para evitar la aplicación del cese colectivo, siendo esta última de aplicación en ultima ratio; en relación a los trabajadores entrevistados (Véase Tabla 15) se llegó a la conclusión que se debería cambiarse la parte del artículo que dice caso fortuito, ya que no le parece correcto de que por ello cese, y que se deben especificar otras alternativas sino que lo expresen de manera general. Lo dicho se sustenta en la investigación realizada por Blancas (2012) quien

concluyera que la flexibilidad debe ser considerada dentro del marco normativo, como un tema de vital importancia, ya que el mismo deriva de los derechos fundamentales propios e inherentes del trabajador, no solo reconocidos dentro del ámbito constitucional sino también dentro de los diversos tratados internacionales. Por su parte, Neves (2016) indicó que el derecho al trabajo es una garantía para todo ciudadano por ende este no puede ser objeto de vulneración; siendo desde esa perspectiva que se tiene que el cese colectivo dentro de nuestra normativa vigente debe ser analizado con la finalidad de realizar una modificación, para que de esa forma deje de ser un abuso de derecho en la cual deje desamparado al trabajador.

## V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Las empresas vulneran el derecho a la estabilidad laboral del trabajador al sujetarse al cese colectivo en los tiempos de Covid-19 en el Perú, siendo que por medio de la misma se vulnera no solo su derecho al trabajo sino también a la estabilidad laboral, siendo que la figura del cese colectivo es una medida gravosa que debe ser usada en ultima ratio.

SEGUNDA: Las causas de incumplimiento de los requisitos del cese colectivo en pandemia, deberán conllevar a que la autoridad administrativa respectiva, ponga especial énfasis en las sanciones correctivas adecuadas que garanticen la protección del trabajador como la parte más débil de la relación laboral.

TERCERA: Las vulneraciones del derecho a la estabilidad laboral del trabajador que causó el cese colectivo en los tiempos del Covid-19, se evidenciaron en las múltiples situaciones que se vieron de miles de trabajadores que se quedaron sin su empleo de trabajo ante el cierre masivo de sus centros de trabajo, a causa de la decisión unilateral del empleador.

CUARTA: La necesidad de una modificación a los artículos que amparan al cese colectivo para salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral del trabajador en un futuro, ya que se tiene que la aplicación de dicha figura, la misma que se constituye como un acto mediante el cual se prescinde del servicio de todos o algunos de los trabajadores que laboran en las empresas, acción que se identifica como un abuso del derecho y que contraviene con un estado de Derecho.

QUINTA: Resulta necesaria la aplicación de otras alternativas mejores para evitar la aplicación del cese colectivo y prevalecer el vínculo laboral, siendo que las mismas se determinaron por iniciativa propia y como propuesta de parte de los participantes entre las cuales se puede precisar las siguientes: otorgamiento de vacaciones adquiridas y no gozadas, licencia sin goce de haber, reducción de remuneraciones, entre otras; siendo el cese colectivo de aplicación en ultima ratio.

## VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO. Que los requisitos se han modificados para preservar el derecho a la estabilidad laboral del trabajador y sancionar la mala fe de la empresa al no cumplir correctamente con los requisitos.

SEGUNDO. Que las vulneraciones que se hayan presentado durante la pandemia, puedan ser indemnizadas y que así pueda ser un precedente para futuros casos que se presenten.

TERCERO. Que la modificación sea un beneficio tanto para la empresa como para el trabajador ya si pueda preservarse el vínculo laboral.

CUARTO. Estudiar las normas internacionales u otras que apoyen a una mejora de solución antes de un cese colectivo. Y así poder considerarlo como ultima ratio.

## REFERENCIAS

- Arango, V. (2012). El cese colectivo de trabajo. (*Tesis de grado: Magister*). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Arce, E. (2008). *Derecho individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Palestra.
- Astocondor, J. (2016). El cese colectivo en el Perú y la problemática de la Ley 27803. (*Trabajo de suficiente profesional*). Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Baila, N. (2017). Regulación de ceses colectivos bajo la observancia del principio protector y el derecho al trabajo. (*Tesis de grado*). Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Blancas, C. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*, 383-402.
- Chacón, J. (2012). *Material del curso de técnicas de investigación jurídica*. Obtenido de <http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-36-Tecnicas-de-Investigacion-Juridica.pdf>
- Cisterna, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento de investigación cualitativa. *Revista Theoria*, 61-71.
- Congreso de la República. (27 de marzo de 1997). Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.
- 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*. Obtenido de <http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/ApoyComisiones/Dictamenes0106.nsf/dictamen>
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 artículo 04°
- Cortés, J. (2011). ¿El cese colectivo por causas objetivas puede ser considerado como despido? *Revista Ius Et Veritas*, 81-88.

- El Comercio. (2020). *¿Cuáles son las diferencias entre el teletrabajo y el trabajo remoto en medio del estado de emergencia?* Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/personal/coronavirus-en-peru-cuales-son-las-diferencias-entre-el-teletrabajo-y-el-trabajo-remoto-en-medio-del-estado-de-emergencia-covid-19-decreto-de-urgencia-noticia/?ref=ecr>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Landa, C. (2017). *Los Derechos Fundamentales*. Lima: Fondo Editorial Pontificia UNniversidad Católica del Perú.
- Moscardó, A. (2016). El procedimiento del despido colectivo: su aplicación en el ambito privado. (*Tesis Doctoral*). Valencia, España: Universidad de Valencia.
- Neves, J. (2016). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Neves Mujica, Javier. La estabilidad en la Constitución de 1993. En: La Constitución de 1993. Análisis y comentarios II. Lecturas sobre temas constitucionales. Lima, 1995. Comisión Andina de Juristas.
- Oliver, S. (2014). *Investigación Científica*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Covid-9 y el mundo del trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020) *Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus)*
- Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_739939.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2020) *Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus)*

Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_739939.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf)

Paats Nicora María Gabriela y Fernández Mata César Augusto Revista LABOREM N.º 23. Estabilidad Laboral en el contexto de la Pandemia de la COVID-19: Los casos de Paraguay y Perú -2020 obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/archivos/laborem/23/06.pdf>

Paats Nicora María Gabriela y Fernández Mata César Augusto Revista LABOREM N.º 23. Estabilidad Laboral en el contexto de la Pandemia de la COVID-19: Los casos de Paraguay y Perú -2020 obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/archivos/laborem/23/06.pdf>

Paredes, P. (2019). Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador. (*Tesis de grado: Abogada*). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.

Presidente de la República. (2020). *Decreto de Urgencia N° 038-2020*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-complementarias-pa-decreto-de-urgencia-n-038-2020-1865516-3/>

Presidente de la República. (2020). *Decreto de Urgencia N° 1455-2020*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-crea-el-programa-reactiva-peru-par-decreto-legislativo-no-1455-1865394-1/>

Puntriano, C. (2020). *Todo lo que se debe saber sobre el cese colectivo*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/97354-todo-lo-que-debe-saber-sobre-el-cese-colectivo>

Quino, S. (2015). El cese colectivo por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas en el Perú: algunas propuestas para su viabilidad. (*Trabajo academico*). Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Quispe, M. (2015). *Terminación de la relación de trabajo por causas objetivas*. Obtenido de [http://www.aempresarial.com/web/revitem/4\\_17271-01400.pdf](http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_17271-01400.pdf).
- Sandoval, C. (2014). *Investigación cualitativa*. Barcelona: Editorial Mercedes Cabello.
- Soluciones Laborales | Revista nº153. Editorial Gaceta Jurídica, Setiembre 2020
- Soluciones Laborales | Revista nº153. Editorial Gaceta Jurídica, Setiembre 2020
- Soluciones Laborales | Revista nº152. Editorial Gaceta Jurídica, agosto 2020
- Soluciones Laborales | Revista nº152. Editorial Gaceta Jurídica, agosto 2020
- Toyama, J. (2015). *Guía Laboral 2015*. Lima : Gaceta Jurídica.
- US Bureau of Labor Statistics USA. (2020). *Press release on the employment situation*. Obtenido de <https://www.bls.gov/news.release/empsit.htm>.
- Vidal, M. (2015). *Cese colectivo y motivos económicos*. Obtenido de <http://www.ey.com/pe/es/newsroom/newsroom-am-cese-colectivo-motivoseconomicos>.
- Villavicencio, A. (2013). El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*, 309-339.
- Zorrilla, A. (2015). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. México: Editorial Oceano.
- Zuñiga, M. (2012). Despidos por necesidades de la empresa y respuesta del marco asegurador paralelo entre la legislación colombiana y la legislación española. (*Tesis de Grado*). Bogotá, Colombia: Pontífica Universidad Javeriana.

ANEXOS

**ANEXO 01: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	MÉTODO	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>¿De qué manera el cese colectivo vulneró al derecho a la estabilidad laboral del trabajador en los tiempos del COVID-19?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar de qué manera las empresas vulneraron el derecho a la estabilidad laboral del trabajador al sujetarse ante el cese colectivo en los tiempos de COVID -19 en el Perú</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar las causas de incumplimiento de los requisitos del cese colectivo en pandemia</li> <li>2. Analizar las vulneraciones del derecho a la estabilidad laboral del trabajador que causo el cese colectivo en los tiempos del COVID-19</li> <li>3. Analizar la necesidad de una modificación a los artículos que amparan al cese colectivo para salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral del trabajador.</li> <li>4. Proponer la aplicación de otras alternativas mejores para evitar la aplicación del</li> </ol>	<p>El derecho de estabilidad laboral del trabajador debe prevalecer ante un cese colectivo y optar por otras alternativas donde se proteja la continuidad del vínculo laboral.</p>	<p>Cese colectivo</p>	<p>Deficiencia normativa</p>	<p><b>TIPO Y DISEÑO:</b> Tipo aplicada. <b>Diseño teoría fundamentada</b></p> <p><b>ESCENARIO:</b> Empresas, abogados o jueces Trabajadores despidos</p> <p><b>PARTICIPANTES:</b> abogados especialistas en laboral del CALL y jueces especializados en lo laboral de la CSJLL. Empresas y trabajadores sobre cese colectivo</p>	<p><b>TECNICAS:</b> Entrevista Análisis de documentos</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b> Cuestionario de entrevista Guía de análisis de documentos</p>
				<p>Legislación comparada</p>		
			<p>Derecho a la estabilidad laboral del trabajo</p>	<p>Opción a otras medidas</p>		
				<p>Vulneración del derecho a la estabilidad laboral del trabajo</p>		
				<p>Necesidad de modificación de la norma</p>		

	cese colectivo y prevalecer el vínculo laboral.					
--	---	--	--	--	--	--

## CARTA DE INVITACIÓN N°01

Trujillo, 14 de mayo del 2021

Mg. JHON MATIENZO MENDOZA

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **Incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú.**

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar de qué manera Incide el Estado de Emergencia en las Relaciones Laborales en el Perú, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

## VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

### INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	JHON MATIENZO MENDOZA	
Grado Académico	DOCTOR	
Mención	DERECHO	
Firma		

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿considera usted, que la reducción de la capacidad de aforo en establecimientos comerciales es conveniente durante el régimen de estado de emergencia? ¿Por qué?			<u>X</u>	
2. ¿Cuál es su opinión acerca de la suspensión del derecho a la libertad, seguridad, inviolabilidad de domicilio, al libre tránsito y reunión, durante el régimen de estado de emergencia?			<u>X</u>	
3. ¿Para usted, el trabajo remoto en el Perú respeta la jornada legal del trabajador? ¿Por qué?			<u>X</u>	
4. ¿Considera usted que el trabajo remoto incrementa la productividad en los trabajadores? ¿Por qué?			<u>X</u>	
5. Según su opinión ¿el trabajo remoto brinda beneficios a los trabajadores? ¿Por qué?			<u>X</u>	
6. ¿Considera usted que la suspensión perfecta incide en el aumento del desempleo de los trabajadores? ¿Por qué?			<u>X</u>	
7. Para usted ¿Cómo incide la suspensión perfecta de labores en las remuneraciones de los trabajadores?			<u>X</u>	
8. ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores tiene incidencia en el pago de vacaciones y gratificaciones de los trabajadores? ¿Por qué?			<u>X</u>	
9. ¿Cuáles son las incidencias de la suspensión perfecta en los trabajadores, en el pago de su CTS y AFP?			<u>X</u>	
10. ¿Considera usted que la buena comunicación mejora las relaciones laborales en el Perú? ¿Por qué?			<u>X</u>	
11. ¿Considera usted que la formación y capacitación de los trabajadores, es conveniente para mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?			<u>X</u>	
12. ¿considera usted que los incentivos a los trabajadores, es un pilar fundamental para aumentar los compromisos del trabajador con la empresa, y de esta manera mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?			<u>X</u>	
13. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia?			<u>X</u>	

## ANEXO ENTREVISTA

**TITULO:** El cese colectivo sin causa justa y la Vulneración al derecho del Trabajo en tiempos de COVID-19 en el Perú.

**DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):**

**FECHA:** ..... **HORA:** .....

**LUGAR:** .....

**ENTREVISTADORES:**.....

**ENTREVISTADO:** .....

**PUESTO:** .....

**INSTRUCCIONES:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO ESPECIFICO 1:** Analizar las causas de incumplimiento de los requisitos del cese colectivo por causas objetivas en pandemia.

<b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA</b>			
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUB CATEGORÍA</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Cese colectivo	Causas objetivas	1. ¿Qué opinión tiene usted sobre el cese colectivo por causa objetivas ocurrido en estos momentos de pandemia? Precise	Cuestionario de entrevista
Derecho a la estabilidad laboral del trabajo	Incumplimiento de los requisitos del cese colectivo por causa objetivas	2. ¿Cree usted que su empresa cumplió con los requisitos para realizar el cese con causa objetivas en época de pandemia? Explique	

**OBJETIVO ESPECIFICO 2:** Analizar las vulneraciones del derecho a la estabilidad laboral del trabajador que causo el cese colectivo en los tiempos del COVID-19.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA		ÍTEMS	INSTRUMENTO
Cese colectivo		Vulneraciones del derecho a la estabilidad laboral del trabajador	3. ¿Cree usted que la empresa vulnero su derecho a la estabilidad laboral al ampararse en el cese colectivo y extinguir su vínculo laboral? precise	Cuestionario de entrevista
Derecho a la estabilidad laboral del trabajo		Cuales fueron esta vulneraciones que causó el cese colectivo.	4. ¿Cuáles cree usted que fueron las repercusiones tras la vulneración de su derecho a la estabilidad al trabajo al ampararse al cese colectivo? Precise	

**OBJETIVO ESPECIFICO 3:** Analizar la necesidad de una modificación a los artículos que amparan al cese colectivo por casusa objetivas para salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral del trabajador.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA		ÍTEMS	INSTRUMENTO
Cese colectivo		Artículos que amparan el cese colectivo por causas objetivas	5. ¿Qué opina usted sobre este artículo en mención el cual la empresa se ampara para realizar el cese colectivo por causas objetivas? Explique	Cuestionario de entrevista
Derecho a la estabilidad laboral del trabajo		Modificación de estos artículos	6. ¿cree que debe ser modificada este artículo en mención? Precise	

**OBJETIVO ESPECIFICO 4:** Proponer la aplicación de otras alternativas mejores para evitar la aplicación del cese colectivo y prevalecer el vínculo laboral.

<b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA</b>				
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUB CATEGORÍA</b>		<b>ÍTEMS</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Cese colectivo		Mejores alternativas antes que un cese colectivo	7. ¿Qué otra alternativa considera usted que pueden adoptar los empleadores en lugar de los ceses colectivos por causas objetivas?	Cuestionario de entrevista
Derecho a la estabilidad laboral del trabajo		Empleador prevalezca la estabilidad laboral del trabajador ante otras alternativas	8. ¿cree que son factibles que su empleador pueda tomar una de estas opciones? Explique	

## ENTREVISTA – TRABAJADOR

**TITULO:** El cese colectivo sin causa justa y la Vulneración al derecho del Trabajo en tiempos de COVID-19 en el Perú.

**RESPONDABLE:** \_\_\_\_\_

**I. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):**

**EDAD:** \_\_\_\_\_ **GENERO:** \_\_\_\_\_

**CARGO/PUESTO:** \_\_\_\_\_

**LUGAR:** \_\_\_\_\_

**II. INSTRUCCIONES**

Se recomienda leer de forma detenida y dar respuesta a cada pregunta desde su experiencia, conocimiento y opinión de forma clara y veraz, en base a que las mismas serán consideradas como fundamento para corroborar nuestros objetivos e hipótesis de investigación.

**III. GLOSARIO:**

- **Trabajador:** Persona que brinda servicios laborales a una empresa.
  
- **Derecho a la estabilidad del Trabajo:** a permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo.
  
- **Cese colectivo por causa objetiva:** forma de extinción de la relación laboral, que se produce por factores externos, cuyo propósito consiste en dejar sin efecto diversos puestos de trabajo que no resultan necesarios para el empleador.

**OBJETIVO ESPECIFICO 01:** Analizar las causas de incumplimiento de los requisitos del cese colectivo por causas objetivas en pandemia.

**Cese colectivo por causas objetivas** es la extinción de la actividad laboral que realiza el empleador en contra del trabajador

1. ¿Qué opinión tiene usted sobre el cese colectivo por causa objetivas ocurrido en estos momentos de pandemia? Precise

-----  
-----  
-----

**Requisitos del cese colectivos por causas objetivas** a) El caso fortuito y la fuerza mayor; b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra; d) La reestructuración patrimonial.

2. ¿Cree usted que su empresa cumplió con los requisitos para realizar el cese con causa objetivas en época de pandemia? Explique

-----  
-----  
-----

**OBJETIVO ESPECIFICO 02:** Analizar las vulneraciones del derecho a la estabilidad laboral del trabajador que causo el cese colectivo en los tiempos del COVID-19.

3. ¿Cree usted que la empresa vulnero su derecho a la estabilidad laboral al ampararse en el cese colectivo y extinguir su vínculo laboral? precise

-----  
-----  
-----

4. ¿Cuáles cree usted que fueron las repercusiones tras la vulneración de su derecho a la estabilidad como trabajador al ampararse al cese colectivo? Precise

-----  
-----  
-----

**OBJETIVO ESPECIFICO 03:** Analizar la necesidad de una modificación a los artículos que amparan al cese colectivo por causas objetivas para salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral del trabajador.

**Art. 46 del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Requisitos del cese colectivos por causas objetivas** a) El caso fortuito y la fuerza mayor; b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra; d) La reestructuración patrimonial.

5. ¿Qué opina usted sobre este artículo en mención el cual la empresa se ampara para realizar el cese colectivo por causas objetivas? Explique

-----  
-----  
-----

6. ¿cree que debe ser modificada este artículo en mención? Precise

-----  
-----  
-----

**OBJETIVO ESPECIFICO 04:** Proponer la aplicación de otras alternativas mejores para evitar la aplicación del cese colectivo y prevalecer el vínculo laboral.

7. ¿Qué otra alternativa considera usted que pueden adoptar los empleadores en lugar de los ceses colectivos por causas objetivas?

-----  
-----  
-----

8. ¿cree que son factibles que su empleador pueda tomar una de estas opciones? Explique

-----  
-----  
-----

## ENTREVISTA – ABOGADO LABORAL

**TITULO:** El cese colectivo sin causa justa y la vulneración al derecho del Trabajo en tiempos de COVID-19 en el Perú.

**RESPONDABLE:** \_\_\_\_\_

### I. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

**EDAD:** \_\_\_\_\_ **GENERO:** \_\_\_\_\_

**CARGO/PUESTO:** \_\_\_\_\_

**LUGAR:** \_\_\_\_\_

### II. INSTRUCCIONES

Se recomienda leer de forma detenida y dar respuesta a cada pregunta desde su experiencia, conocimiento y opinión de forma clara y veraz, en base a que las mismas serán consideradas como fundamento para corroborar nuestros objetivos e hipótesis de investigación.

### III. GLOSARIO:

- **Trabajador:** Persona que brinda servicios laborales a una empresa.
  
- **Derecho al Trabajo:** Derechos y deberes que tiene una persona dentro de una empresa, con beneficios del mismo.
  
- **Cese colectivo por causa objetiva:** forma de extinción de la relación laboral, que se produce por factores externos, cuyo propósito consiste en dejar sin efecto diversos puestos de trabajo que no resultan necesarios para el empleador.

**OBJETIVO ESPECIFICO 01:** Analizar las causas de incumplimiento de los requisitos del cese colectivo en pandemia.

1. ¿Cuál es su opinión sobre los ceses colectivos por causas objetivas que se han realizado en el país debido a la pandemia? Precise

-----  
-----  
-----

2. ¿Cree usted los requisitos para el cese colectivo por causas objetivas se cumplieron correctamente para que la empresa disponga en estos tiempos de pandemia? Explique

-----  
-----  
-----

**OBJETIVO ESPECIFICO 02:** Analizar las vulneraciones del derecho a la estabilidad laboral del trabajador que causo el cese colectivo en los tiempos del COVID-19.

3. ¿Cree usted que la empresa vulnero el derecho a la estabilidad laboral del trabajador al ampararse en el cese colectivo y extinguir el vínculo laboral? precise

-----  
-----  
-----

4. ¿Cuáles cree usted que fueron las repercusiones tras la vulneración del derecho a la estabilidad del trabajador al ampararse a los artículos del cese colectivo? Precise

-----  
-----  
-----

**OBJETIVO ESPECIFICO 03:** Analizar la necesidad de una modificación a los artículos que amparan al cese colectivo por causas objetivas para salvaguardar el derecho a la estabilidad del trabajador.

5. ¿Qué usted que los artículos que amparan el cese colectivo por causas objetivas protegen el derecho de estabilidad del trabajador? Explique

-----  
-----  
-----

6. ¿Cree usted que debe ser modificada estos artículos que amparan el cese colectivo por causas objetivas? Precise

-----  
-----  
-----

**OBJETIVO ESPECIFICO 04:** Proponer la aplicación de otras alternativas mejores para evitar la aplicación del cese colectivo y prevalecer el vínculo laboral.

7. ¿Qué otra alternativa considera usted que pueden adoptar los empleadores en lugar de los ceses colectivos por causas objetivas? Explique

-----  
-----  
-----

8. ¿Cree que son factibles que el empleador pueda tomar una de estas opciones? Explique

-----  
-----  
-----

## CARTA DE INVITACIÓN N°01

Trujillo, 14 de mayo del 2021

Ing. MARÍA EUGENIA ZEVALLOS LOYAGA

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **Incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú.**

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar de qué manera Incide el Estado de Emergencia en las Relaciones Laborales en el Perú, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

## VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

### INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	ZEVALLOS LOYAGA, MARÍA EUGENIA
Grado Académico	MAGISTER
Mención	DOCENCIA UNIVERSITARIA
Firma	 Dra. M. Eugenia Zevallos Loyaga ABOGADA C. CALL 5087

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿considera usted, que la reducción de la capacidad de aforo en establecimientos comerciales es conveniente durante el régimen de estado de emergencia? ¿Por qué?			<u>X</u>	
2. ¿Cuál es su opinión acerca de la suspensión del derecho a la libertad, seguridad, inviolabilidad de domicilio, al libre tránsito y reunión, durante el régimen de estado de emergencia?			<u>X</u>	
3. ¿Para usted, el trabajo remoto en el Perú respeta la jornada legal del trabajador? ¿Por qué?			<u>X</u>	
4. ¿Considera usted que el trabajo remoto incrementa la productividad en los trabajadores? ¿Por qué?			<u>X</u>	
5. Según su opinión ¿el trabajo remoto brinda beneficios a los trabajadores? ¿Por qué?			<u>X</u>	
6. ¿Considera usted que la suspensión perfecta incide en el aumento del desempleo de los trabajadores? ¿Por qué?			<u>X</u>	
7. Para usted ¿Cómo incide la suspensión perfecta de labores en las remuneraciones de los trabajadores?			<u>X</u>	
8. ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores tiene incidencia en el pago de vacaciones y gratificaciones de los trabajadores? ¿Por qué?			<u>X</u>	
9. ¿Cuáles son las incidencias de la suspensión perfecta en los trabajadores, en el pago de su CTS y AFP?			<u>X</u>	
10. ¿Considera usted que la buena comunicación mejora las relaciones laborales en el Perú? ¿Por qué?			<u>X</u>	
11. ¿Considera usted que la formación y capacitación de los trabajadores, es conveniente para mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?			<u>X</u>	
12. ¿considera usted que los incentivos a los trabajadores, es un pilar fundamental para aumentar los compromisos del trabajador con la empresa, y de esta manera mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?			<u>X</u>	
13. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia?			<u>X</u>	

**ANEXO**  
**ENTREVISTA**

**TITULO:** El cese colectivo sin causa justa y la Vulneración al derecho del Trabajo en tiempos de COVID-19 en el Perú.

**DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):**

**FECHA:** ..... **HORA:** .....

**LUGAR:** .....

**ENTREVISTADORES:**.....

**ENTREVISTADO:** .....

**PUESTO:** .....

**INSTRUCCIONES:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO ESPECIFICO 1:** Analizar las causas de incumplimiento de los requisitos del cese colectivo por causas objetivas en pandemia.

<b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA</b>			
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUB CATEGORÍA</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Cese colectivo	Causas objetivas	9. ¿Qué opinión tiene usted sobre el cese colectivo por causa objetivas ocurrido en estos momentos de pandemia? Precise	Cuestionario de entrevista
Derecho a la estabilidad laboral del trabajo	Incumplimiento de los requisitos del cese colectivo por causa objetivas	10. ¿Cree usted que su empresa cumplió con los requisitos para realizar el cese con causa objetivas en época de pandemia? Explique	

**OBJETIVO ESPECIFICO 2:** Analizar las vulneraciones del derecho a la estabilidad laboral del trabajador que causo el cese colectivo en los tiempos del COVID-19.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA		ÍTEMS	INSTRUMENTO
Cese colectivo		Vulneraciones del derecho a la estabilidad laboral del trabajador	11. ¿Cree usted que la empresa vulnero su derecho a la estabilidad laboral al ampararse en el cese colectivo y extinguir su vínculo laboral? precise	Cuestionario de entrevista
Derecho a la estabilidad laboral del trabajo		Cuales fueron esta vulneraciones que causó el cese colectivo.	12. ¿Cuáles cree usted que fueron las repercusiones tras la vulneración de su derecho a la estabilidad al trabajo al ampararse al cese colectivo? Precise	

**OBJETIVO ESPECIFICO 3:** Analizar la necesidad de una modificación a los artículos que amparan al cese colectivo por casusa objetivas para salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral del trabajador.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA		ÍTEMS	INSTRUMENTO
Cese colectivo		Artículos que amparan el cese colectivo por causas objetivas	13. ¿Qué opina usted sobre este artículo en mención el cual la empresa se ampara para realizar el cese colectivo por causas objetivas? Explique	Cuestionario de entrevista
Derecho a la estabilidad laboral del trabajo		Modificación de estos artículos	14. ¿cree que debe ser modificada este artículo en mención? Precise	

**OBJETIVO ESPECIFICO 4:** Proponer la aplicación de otras alternativas mejores para evitar la aplicación del cese colectivo y prevalecer el vínculo laboral.

<b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA</b>				
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUB CATEGORÍA</b>		<b>ÍTEMS</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Cese colectivo		Mejores alternativas antes que un cese colectivo	15. ¿Qué otra alternativa considera usted que pueden adoptar los empleadores en lugar de los ceses colectivos por causas objetivas?	Cuestionario de entrevista
Derecho a la estabilidad laboral del trabajo		Empleador prevalezca la estabilidad laboral del trabajador ante otras alternativas	16. ¿cree que son factibles que su empleador pueda tomar una de estas opciones? Explique	

## ENTREVISTA – TRABAJADOR

**TITULO:** El cese colectivo sin causa justa y la Vulneración al derecho del Trabajo en tiempos de COVID-19 en el Perú.

**RESPONDABLE:** \_\_\_\_\_

### IV. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

**EDAD:** \_\_\_\_\_ **GENERO:** \_\_\_\_\_

**CARGO/PUESTO:** \_\_\_\_\_

**LUGAR:** \_\_\_\_\_

### V. INSTRUCCIONES

Se recomienda leer de forma detenida y dar respuesta a cada pregunta desde su experiencia, conocimiento y opinión de forma clara y veraz, en base a que las mismas serán consideradas como fundamento para corroborar nuestros objetivos e hipótesis de investigación.

### VI. GLOSARIO:

- **Trabajador:** Persona que brinda servicios laborales a una empresa.
- **Derecho a la estabilidad del Trabajo:** a permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo.
- **Cese colectivo por causa objetiva:** forma de extinción de la relación laboral, que se produce por factores externos, cuyo propósito consiste en dejar sin efecto diversos puestos de trabajo que no resultan necesarios para el empleador.

**OBJETIVO ESPECIFICO 01:** Analizar las causas de incumplimiento de los requisitos del cese colectivo por causas objetivas en pandemia.

**Cese colectivo por causas objetivas** es la extinción de la actividad laboral que realiza el empleador en contra del trabajador

1. ¿Qué opinión tiene usted sobre el cese colectivo por causa objetivas ocurrido en estos momentos de pandemia? Precise

-----  
-----  
-----

**Requisitos del cese colectivos por causas objetivas** a) El caso fortuito y la fuerza mayor; b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra; d) La reestructuración patrimonial.

2. ¿Cree usted que su empresa cumplió con los requisitos para realizar el cese con causa objetivas en época de pandemia? Explique

-----  
-----  
-----

**OBJETIVO ESPECIFICO 02:** Analizar las vulneraciones del derecho a la estabilidad laboral del trabajador que causo el cese colectivo en los tiempos del COVID-19.

3. ¿Cree usted que la empresa vulnero su derecho a la estabilidad laboral al ampararse en el cese colectivo y extinguir su vínculo laboral? precise

-----  
-----  
-----

4. ¿Cuáles cree usted que fueron las repercusiones tras la vulneración de su derecho a la estabilidad como trabajador al ampararse al cese colectivo? Precise

-----  
-----  
-----

**OBJETIVO ESPECIFICO 03:** Analizar la necesidad de una modificación a los artículos que amparan al cese colectivo por causas objetivas para salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral del trabajador.

**Art. 46 del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Requisitos del cese colectivos por causas objetivas** a) El caso fortuito y la fuerza mayor; b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra; d) La reestructuración patrimonial.

5. ¿Qué opina usted sobre este artículo en mención el cual la empresa se ampara para realizar el cese colectivo por causas objetivas? Explique

-----  
-----  
-----

6. ¿cree que debe ser modificada este artículo en mención? Precise

-----  
-----  
-----

**OBJETIVO ESPECIFICO 04:** Proponer la aplicación de otras alternativas mejores para evitar la aplicación del cese colectivo y prevalecer el vínculo laboral.

7. ¿Qué otra alternativa considera usted que pueden adoptar los empleadores en lugar de los ceses colectivos por causas objetivas?

-----  
-----  
-----

8. ¿cree que son factibles que su empleador pueda tomar una de estas opciones? Explique

-----  
-----  
-----

## ENTREVISTA – ABOGADO LABORAL

**TITULO:** El cese colectivo sin causa justa y la vulneración al derecho del Trabajo en tiempos de COVID-19 en el Perú.

**RESPONDABLE:** \_\_\_\_\_

### IV. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

**EDAD:** \_\_\_\_\_ **GENERO:** \_\_\_\_\_

**CARGO/PUESTO:** \_\_\_\_\_

**LUGAR:** \_\_\_\_\_

### V. INSTRUCCIONES

Se recomienda leer de forma detenida y dar respuesta a cada pregunta desde su experiencia, conocimiento y opinión de forma clara y veraz, en base a que las mismas serán consideradas como fundamento para corroborar nuestros objetivos e hipótesis de investigación.

### VI. GLOSARIO:

- **Trabajador:** Persona que brinda servicios laborales a una empresa.
- **Derecho al Trabajo:** Derechos y deberes que tiene una persona dentro de una empresa, con beneficios del mismo.
- **Cese colectivo por causa objetiva:** forma de extinción de la relación laboral, que se produce por factores externos, cuyo propósito consiste en dejar sin efecto diversos puestos de trabajo que no resultan necesarios para el empleador.

**OBJETIVO ESPECIFICO 01:** Analizar las causas de incumplimiento de los requisitos del cese colectivo en pandemia.

1. ¿Cuál es su opinión sobre los ceses colectivos por causas objetivas que se han realizado en el país debido a la pandemia? Precise

-----  
-----  
-----

2. ¿Cree usted los requisitos para el cese colectivo por causas objetivas se cumplieron correctamente para que la empresa disponga en estos tiempos de pandemia? Explique

-----  
-----  
-----

**OBJETIVO ESPECIFICO 02:** Analizar las vulneraciones del derecho a la estabilidad laboral del trabajador que causo el cese colectivo en los tiempos del COVID-19.

3. ¿Cree usted que la empresa vulnero el derecho a la estabilidad laboral del trabajador al ampararse en el cese colectivo y extinguir el vínculo laboral? precise

-----  
-----  
-----

4. ¿Cuáles cree usted que fueron las repercusiones tras la vulneración del derecho a la estabilidad del trabajador al ampararse a los artículos del cese colectivo? Precise

-----  
-----  
-----

**OBJETIVO ESPECIFICO 03:** Analizar la necesidad de una modificación a los artículos que amparan al cese colectivo por causas objetivas para salvaguardar el derecho a la estabilidad del trabajador.

5. ¿Qué usted que los artículos que amparan el cese colectivo por causas objetivas protegen el derecho de estabilidad del trabajador? Explique

-----  
-----  
-----

6. ¿Cree usted que debe ser modificada estos artículos que amparan el cese colectivo por causas objetivas? Precise

-----  
-----  
-----

**OBJETIVO ESPECIFICO 04:** Proponer la aplicación de otras alternativas mejores para evitar la aplicación del cese colectivo y prevalecer el vínculo laboral.

7. ¿Qué otra alternativa considera usted que pueden adoptar los empleadores en lugar de los ceses colectivos por causas objetivas? Explique

-----  
-----  
-----

8. ¿Cree que son factibles que el empleador pueda tomar una de estas opciones? Explique

-----  
-----  
-----

## CARTA DE INVITACIÓN N°01

Trujillo, 14 de mayo del 2021

Dr. HENRY EDUARDO SALINAS RUIZ

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **Incidencia del régimen de estado de emergencia en las relaciones laborales en el Perú.**

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar de qué manera Incide el Estado de Emergencia en las Relaciones Laborales en el Perú, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

**VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS**  
**INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES**

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	<b>Descriptor no adecuado y debe ser eliminado</b>
2	<b>Descriptor adecuado, pero debe ser modificado</b>
3	<b>Descriptor adecuado</b>

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....  
.....  
.....  
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Salinas Ruiz Henry Eduardo
Grado Académico	Doctor
Mención	Gestión Pública y Gobernabilidad
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿considera usted, que la reducción de la capacidad de aforo en establecimientos comerciales es conveniente durante el régimen de estado de emergencia? ¿Por qué?			<u>X</u>	
2. ¿Cuál es su opinión acerca de la suspensión del derecho a la libertad, seguridad, inviolabilidad de domicilio, al libre tránsito y reunión, durante el régimen de estado de emergencia?			<u>X</u>	
3. ¿Para usted, el trabajo remoto en el Perú respeta la jornada legal del trabajador? ¿Por qué?			<u>X</u>	
4. ¿Considera usted que el trabajo remoto incrementa la productividad en los trabajadores? ¿Por qué?			<u>X</u>	
5. Según su opinión ¿el trabajo remoto brinda beneficios a los trabajadores? ¿Por qué?			<u>X</u>	
6. ¿Considera usted que la suspensión perfecta incide en el aumento del desempleo de los trabajadores? ¿Por qué?			<u>X</u>	
7. Para usted ¿Cómo incide la suspensión perfecta de labores en las remuneraciones de los trabajadores?			<u>X</u>	
8. ¿Considera usted que la suspensión perfecta de labores tiene incidencia en el pago de vacaciones y gratificaciones de los trabajadores? ¿Por qué?			<u>X</u>	
9. ¿Cuáles son las incidencias de la suspensión perfecta en los trabajadores, en el pago de su CTS y AFP?			<u>X</u>	
10. ¿Considera usted que la buena comunicación mejora las relaciones laborales en el Perú? ¿Por qué?			<u>X</u>	
11. ¿Considera usted que la formación y capacitación de los trabajadores, es conveniente para mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?			<u>X</u>	
12. ¿considera usted que los incentivos a los trabajadores, es un pilar fundamental para aumentar los compromisos del trabajador con la empresa, y de esta manera mejorar las relaciones laborales? ¿Por qué?			<u>X</u>	
13. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar las relaciones laborales en el estado de emergencia?			<u>X</u>	

## ANEXO ENTREVISTA

**TITULO:** El cese colectivo sin causa justa y la Vulneración al derecho del Trabajo en tiempos de COVID-19 en el Perú.

**DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):**

**FECHA:** ..... **HORA:** .....

**LUGAR:** .....

**ENTREVISTADORES:** .....

**ENTREVISTADO:** .....

**PUESTO:** .....

**INSTRUCCIONES:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO ESPECIFICO 1:** Analizar las causas de incumplimiento de los requisitos del cese colectivo por causas objetivas en pandemia.

<b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA</b>			
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUB CATEGORÍA</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Cese colectivo	Causas objetivas	17. ¿Qué opinión tiene usted sobre el cese colectivo por causa objetivas ocurrido en estos momentos de pandemia? Precise	Cuestionario de entrevista
Derecho a la estabilidad laboral del trabajo	Incumplimiento de los requisitos del cese colectivo por causa objetivas	18. ¿Cree usted que su empresa cumplió con los requisitos para realizar el cese con causa objetivas en época de pandemia? Explique	

**OBJETIVO ESPECIFICO 2:** Analizar las vulneraciones del derecho a la estabilidad laboral del trabajador que causo el cese colectivo en los tiempos del COVID-19.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA		ÍTEMS	INSTRUMENTO
Cese colectivo		Vulneraciones del derecho a la estabilidad laboral del trabajador	19. ¿Cree usted que la empresa vulnero su derecho a la estabilidad laboral al ampararse en el cese colectivo y extinguir su vínculo laboral? precise	Cuestionario de entrevista
Derecho a la estabilidad laboral del trabajo		Cuales fueron esta vulneraciones que causó el cese colectivo.	20. ¿Cuáles cree usted que fueron las repercusiones tras la vulneración de su derecho a la estabilidad al trabajo al ampararse al cese colectivo? Precise	

**OBJETIVO ESPECIFICO 3:** Analizar la necesidad de una modificación a los artículos que amparan al cese colectivo por casusa objetivas para salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral del trabajador.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA		ÍTEMS	INSTRUMENTO
Cese colectivo		Artículos que amparan el cese colectivo por causas objetivas	21. ¿Qué opina usted sobre este artículo en mención el cual la empresa se ampara para realizar el cese colectivo por causas objetivas? Explique	Cuestionario de entrevista
Derecho a la estabilidad laboral del trabajo		Modificación de estos artículos	22. ¿cree que debe ser modificada este artículo en mención? Precise	

**OBJETIVO ESPECIFICO 4:** Proponer la aplicación de otras alternativas mejores para evitar la aplicación del cese colectivo y prevalecer el vínculo laboral.

<b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA</b>				
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUB CATEGORÍA</b>		<b>ÍTEMS</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Cese colectivo		Mejores alternativas antes que un cese colectivo	23. ¿Qué otra alternativa considera usted que pueden adoptar los empleadores en lugar de los ceses colectivos por causas objetivas?	Cuestionario de entrevista
Derecho a la estabilidad laboral del trabajo		Empleador prevalezca la estabilidad laboral del trabajador ante otras alternativas	24. ¿cree que son factibles que su empleador pueda tomar una de estas opciones? Explique	

## ENTREVISTA – TRABAJADOR

**TITULO:** El cese colectivo sin causa justa y la Vulneración al derecho del Trabajo en tiempos de COVID-19 en el Perú.

**RESPONDABLE:** \_\_\_\_\_

### VII. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

**EDAD:** \_\_\_\_\_ **GENERO:** \_\_\_\_\_

**CARGO/PUESTO:** \_\_\_\_\_

**LUGAR:** \_\_\_\_\_

### VIII. INSTRUCCIONES

Se recomienda leer de forma detenida y dar respuesta a cada pregunta desde su experiencia, conocimiento y opinión de forma clara y veraz, en base a que las mismas serán consideradas como fundamento para corroborar nuestros objetivos e hipótesis de investigación.

### IX. GLOSARIO:

- **Trabajador:** Persona que brinda servicios laborales a una empresa.
- **Derecho a la estabilidad del Trabajo:** a permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo.
- **Cese colectivo por causa objetiva:** forma de extinción de la relación laboral, que se produce por factores externos, cuyo propósito consiste en dejar sin efecto diversos puestos de trabajo que no resultan necesarios para el empleador.

**OBJETIVO ESPECIFICO 01:** Analizar las causas de incumplimiento de los requisitos del cese colectivo por causas objetivas en pandemia.

**Cese colectivo por causas objetivas** es la extinción de la actividad laboral que realiza el empleador en contra del trabajador

1. ¿Qué opinión tiene usted sobre el cese colectivo por causa objetivas ocurrido en estos momentos de pandemia? Precise

-----  
-----  
-----

**Requisitos del cese colectivos por causas objetivas** a) El caso fortuito y la fuerza mayor; b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra; d) La reestructuración patrimonial.

2. ¿Cree usted que su empresa cumplió con los requisitos para realizar el cese con causa objetivas en época de pandemia? Explique

-----  
-----  
-----

**OBJETIVO ESPECIFICO 02:** Analizar las vulneraciones del derecho a la estabilidad laboral del trabajador que causo el cese colectivo en los tiempos del COVID-19.

3. ¿Cree usted que la empresa vulnero su derecho a la estabilidad laboral al ampararse en el cese colectivo y extinguir su vínculo laboral? precise

-----  
-----  
-----

4. ¿Cuáles cree usted que fueron las repercusiones tras la vulneración de su derecho a la estabilidad como trabajador al ampararse al cese colectivo? Precise

-----  
-----  
-----

**OBJETIVO ESPECIFICO 03:** Analizar la necesidad de una modificación a los artículos que amparan al cese colectivo por causas objetivas para salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral del trabajador.

**Art. 46 del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Requisitos del cese colectivos por causas objetivas** a) El caso fortuito y la fuerza mayor; b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra; d) La reestructuración patrimonial.

5. ¿Qué opina usted sobre este artículo en mención el cual la empresa se ampara para realizar el cese colectivo por causas objetivas? Explique

-----  
-----  
-----

6. ¿cree que debe ser modificada este artículo en mención? Precise

-----  
-----  
-----

**OBJETIVO ESPECIFICO 04:** Proponer la aplicación de otras alternativas mejores para evitar la aplicación del cese colectivo y prevalecer el vínculo laboral.

7. ¿Qué otra alternativa considera usted que pueden adoptar los empleadores en lugar de los ceses colectivos por causas objetivas?

-----  
-----  
-----

8. ¿cree que son factibles que su empleador pueda tomar una de estas opciones? Explique

-----  
-----  
-----

## ENTREVISTA – ABOGADO LABORAL

**TITULO:** El cese colectivo sin causa justa y la vulneración al derecho del Trabajo en tiempos de COVID-19 en el Perú.

**RESPONDABLE:** \_\_\_\_\_

### VII. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

**EDAD:** \_\_\_\_\_ **GENERO:** \_\_\_\_\_

**CARGO/PUESTO:** \_\_\_\_\_

**LUGAR:** \_\_\_\_\_

### VIII. INSTRUCCIONES

Se recomienda leer de forma detenida y dar respuesta a cada pregunta desde su experiencia, conocimiento y opinión de forma clara y veraz, en base a que las mismas serán consideradas como fundamento para corroborar nuestros objetivos e hipótesis de investigación.

### IX. GLOSARIO:

- **Trabajador:** Persona que brinda servicios laborales a una empresa.
  
- **Derecho al Trabajo:** Derechos y deberes que tiene una persona dentro de una empresa, con beneficios del mismo.
  
- **Cese colectivo por causa objetiva:** forma de extinción de la relación laboral, que se produce por factores externos, cuyo propósito consiste en dejar sin efecto diversos puestos de trabajo que no resultan necesarios para el empleador.

**OBJETIVO ESPECIFICO 01:** Analizar las causas de incumplimiento de los requisitos del cese colectivo en pandemia.

1. ¿Cuál es su opinión sobre los ceses colectivos por causas objetivas que se han realizado en el país debido a la pandemia? Precise

-----  
-----  
-----

2. ¿Cree usted los requisitos para el cese colectivo por causas objetivas se cumplieron correctamente para que la empresa disponga en estos tiempos de pandemia? Explique

-----  
-----  
-----

**OBJETIVO ESPECIFICO 02:** Analizar las vulneraciones del derecho a la estabilidad laboral del trabajador que causo el cese colectivo en los tiempos del COVID-19.

3. ¿Cree usted que la empresa vulnero el derecho a la estabilidad laboral del trabajador al ampararse en el cese colectivo y extinguir el vínculo laboral? precise

-----  
-----  
-----

4. ¿Cuáles cree usted que fueron las repercusiones tras la vulneración del derecho a la estabilidad del trabajador al ampararse a los artículos del cese colectivo? Precise

-----  
-----  
-----

**OBJETIVO ESPECIFICO 03:** Analizar la necesidad de una modificación a los artículos que amparan al cese colectivo por causas objetivas para salvaguardar el derecho a la estabilidad del trabajador.

5. ¿Qué usted que los artículos que amparan el cese colectivo por causas objetivas protegen el derecho de estabilidad del trabajador? Explique

-----  
-----  
-----

6. ¿Cree usted que debe ser modificada estos artículos que amparan el cese colectivo por causas objetivas? Precise

-----  
-----  
-----

**OBJETIVO ESPECIFICO 04:** Proponer la aplicación de otras alternativas mejores para evitar la aplicación del cese colectivo y prevalecer el vínculo laboral.

7. ¿Qué otra alternativa considera usted que pueden adoptar los empleadores en lugar de los ceses colectivos por causas objetivas? Explique

-----  
-----  
-----

8. ¿Cree que son factibles que el empleador pueda tomar una de estas opciones? Explique

-----  
-----  
-----