



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Proceso de la reparación de los Derechos Laborales de
los trabajadores en el Perú. Ceses Colectivos 2001-2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACÁDEMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Héctor Narzal Pajuelo Villafana

ASESOR:

Dr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Control administrativo y Gestión Pública

PERÚ - 2017

Página del Jurado

.....
Dr. Angel Salvatierra Melgar
Presidente

.....
Mgtr. Santiago Gallarday Morales
Secretario

.....
Dr. Noel Alcas Zapata
Vocal

Dedicatoria

Esta tesis la dedico a mis padres que con su perseverancia y su optimismo me inculcaron siempre el deseo de superación, además quienes con más de sesenta años emprendieron el reto de crear la institución educativa San Pedro de Carabaylo. Un reconocimiento muy especial para Ana Rosa Velásquez Palomino, creadora de nuevas posibilidades para mi vida.

Agradecimiento

A Dios, por la vida.

A mis padres, por sus valores.

A mi esposa, por su amor.

A mis hijos, por su alegría.

A mi maestro Noel, por su tolerancia.

Gracias a todos.

Declaración Jurada

Yo, Br. Héctor Narzal Pajuelo Villafana, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 09635114, con la tesis titulada “ Procesos de la Reparación de los Derechos Laborales de los Trabajadores en el Perú, Ceses Colectivos 2001- 2016” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 12 de Mayo del 2017.

Firma:.....

Br. Héctor Narzal Pajuelo Villafana

DNI: 09635114

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presentó la Tesis titulada: “Procesos de la Reparación de los Derechos Laborales de los Trabajadores en el Perú, Ceses Colectivos 2001- 2016”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

La finalidad de la presente investigación es contribuir con algo en la solución de la problemática de la gestión pública en especial en los aspectos relacionados con el Proceso de reparación de los derechos laborales en el Perú, y particularmente en Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

El autor.

Índice

Páginas preliminares	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	24
1.3 Justificación	51
1.4 Realidad problemática	53
1.4.1 Formulación del problema	55
1.5 Objetivos	56
1.5.1 Objetivo general	56
1.5.2 Objetivos específicos	56
II. Marco metodológico	57
2.1 Variables	58
2.2 Operacionalización de variables	61
2.3 Metodología	62
2.4 Tipos de estudio	63
2.5 Diseño	63
2.6 Población, muestra y muestreo	65
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	66
2.8 Validación y confiabilidad del instrumento	67
2.9 Métodos de análisis e interpretación de datos	67
2.10 Aspectos éticos	67

III. Resultados	
3.1. Presentación de resultados	68
IV. Discusión	76
V. Conclusiones	80
VI. Recomendaciones	83
VII. Referencias	85
VIII. Anexos	
Anexo 1: Matriz de consistencia	91
Anexo 2: Figuras de los ex trabajadores despedidos en la década de los 90.	94
Anexo 3: Ley N° 27803	96
Anexo 4: Artículo científico	102
Anexo 5: Base de datos	111

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Información de registro de ex trabajadores por lista	59
Tabla 2: Información de registro de ex trabajadores por beneficio	60
Tabla 3: Operacionalización de la variable	61
Tabla 4: Frecuencia de los procesos de la reparación de los derechos	69
Tabla 5: Frecuencia de la dimensión sin opción de beneficio	70
Tabla 6: Frecuencia de la dimensión reincorporación laboral	71
Tabla 7: Frecuencia de la dimensión compensación económica	72
Tabla 8: Frecuencia del estado de jubilación adelantada	73
Tabla 9: Frecuencia del estado de reubicación laboral	74

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Frecuencia de los Proceso de la reparación de los derechos	69
Figura 2: Niveles de la dimensión sin opción de beneficio	70
Figura 3: Niveles de reincorporación laboral	71
Figura 4: Niveles del estado de Compensación económica	72
Figura 5: Niveles del estado de Jubilación adelantada	73
Figura 6: Niveles del estado de reubicación laboral	74
Figura 7: Fotografía de Jorge Azabache. Lima 1993. Archivos fotográficos	94
Figura 8: Fotografía de Jorge Azabache. Lima 1993. Archivos fotográficos	94
Figura 9: Fotografía de Daniel Manrique. Lima 1994. Archivos fotográficos	95
Figura10 Fotografía de Manuel Llanos. Lima 2001. Archivos fotográficos	95

Resumen

La investigación titulada proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016. Como objetivo general fue determinar los niveles del proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses Colectivos 2001-2016.

Esta investigación es descriptivo, histórico, ex post facto, de enfoque cuantitativo y de tipo básico. La muestra estuvo constituida por todos los ex trabajadores del sector público cesados colectivamente entre el año 1990 y 2000. Para construir, validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se ha fundamentado en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo - OIT y la Constitución Política del Perú; se utilizó la técnica de la observación, la técnica documental y su instrumento la data histórica. Para medir la muestra se utilizó fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales.

Por lo tanto, los niveles del proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú son: (a) reincorporación laboral, (b) compensación económica, (c) jubilación adelantada y (d) reubicación laboral; según la actual Constitución Política del Perú y la Organización Internacional del trabajo – OIT, estableciendo ésta fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales. Por lo tanto, en el estudio se demuestra el cumplimiento de los convenios y normas internacionales.

Palabras claves: Derechos laborales/ Ceses colectivos/ reincorporación/ compensación/ jubilación/ reubicación

Abstract

The investigation entitled process of the reparation of labor rights of workers in Peru. Collective dismissals 2001-2016. As a general objective was to determine the levels of the process of reparation of labor rights of workers in Peru, Collective Barriers 2001-2016.

This research is descriptive, historical, ex post facto, quantitative approach and basic type. The sample consisted of all former public sector workers collectively dismissed between 1991 and 2000. In order to construct, validate and demonstrate the reliability of the instruments, it has been based on the International Labor Organization (ILO) and the Political Constitution of Peru; We used the technique of observation, the documentary technique and its instrument the historical date. To measure the sample, normative, jurisprudential and doctrinal sources were used.

Therefore, the levels of the process of reparation of workers' labor rights in Peru are: (a) labor reincorporation, (b) economic compensation, (c) early retirement and (d) labor relocation; According to the current Political Constitution of Peru and the International Labor Organization - ILO, establishing this normative, jurisprudential and doctrinal sources. Therefore, the study demonstrates compliance with international conventions and standards.

Key words: Labor rights / Collective dismissals / reinstatement / compensation / retirement / relocation

I. Introducción

Introducción

La presente investigación es de tipo básica, descriptivo, histórico y ex post facto; el objetivo del estudio fue determinar los niveles del proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses Colectivos 2001-2016.

Después de los gobiernos militares del General Juan Velasco Alvarado y General Francisco Morales Bermúdez y luego de los gobiernos de los Ex Presidentes Fernando Belaunde Terry y Alan García Pérez, sumado a terrorismo insano por parte de Sendero Luminoso y el Movimiento Revolucionario Túpac Amaru, el país quedo sumergido en una grave crisis económica y social, a su vez el mundo atravesaba una de las peores crisis económicas a consecuencia de la Guerra Fría, La caída de la Perestroika, el Muro de Berlín e inicio de la Era de la Información y la Globalización, que comenzaban a exigir a las naciones la aplicación de grandes cambios económicos y sociales.

Es como en 1989, El economista británico John Williamson, publica un artículo donde enuncia una serie de medidas de estabilización y ajustes de las economías, de corte neo liberal que luego fueron tomadas por Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM), el Gobierno Norte Americano y la Reserva Federal de los Estados Unidos, que darían lugar al llamado Consenso de Washington, que formarían en Latinoamérica una garantía de cumplimiento para la posterior devolución de su capital para los países del Sur ante el estallido de la Crisis de la Deuda Externa.

Tenían entre sus lineamientos: la lucha contra el déficit público por la vía de la reducción del gasto, reformas para reducir la progresividad impositiva, la privatización de empresas públicas, la liberalización de los mercados de capitales a nivel internacional, la minimización de las condiciones de la entrada de inversión extranjera directa y la desregulación de los mercados laborales internos, entre otros formulas.

A consecuencia de estas medidas, muchas de estas relacionadas a evaluaciones, renuncias y despidos de los trabajadores de las instituciones y empresas del estado, en los llamados ceses colectivos o despidos arbitrarios; no se respetaron las leyes y normas de la Constitución Política del Perú del año 1979 y tampoco los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Actualmente, se busca entonces la forma de resarcir a los trabajadores cesados colectivamente a través de distintos dispositivos legales llamados “medidas reparatorias” basados en la OIT y la Constitución Política del Perú. En el Perú, el actual Secretario Técnico de la Ley N°30484, el año 2009, se refirió a los ceses colectivos del 1990 al 2001 como: un fenómeno denominado por algunos como una “desregulación salvaje” o simplemente de la “flexibilización laboral”

Actualmente el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de la comisión especial encargada de la revisión de los ceses colectivos efectuados en las empresas del estado, continua estudiando los casos que se les presenta, para poder apoyar a los ex trabajadores públicos hacia las medidas reparatorias después de concluir que si les asiste este derecho.

En ese mismo sentido, en el Perú se han decretado y normado algunas medidas reparatorias a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE para intentar solucionar el problema, como: (a) reincorporación laboral, (b) compensación económica, (c) jubilación adelantada y (d) reubicación laboral; obligando a derogar muchos decretos que formaban parte del proceso de promoción de la inversión privada.

En realidad el trabajo es un derecho fundamenta, de ahí que la Organización Internacional del trabajo – OIT tiene como objetivos la promoción de las justicia social, la creación de oportunidades de empleo, el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo y la mejora de las condiciones laborales en el mundo. Por eso, la actual Constitución Política del Perú de 1993 establece normas para que se cumplan los convenios de la OIT, con la finalidad de una mayor seguridad social para todos.

El estudio está estructurado en siete capítulos, las mismas se describen a continuación.

El capítulo I trata de la breve introducción de la investigación, el mismo que comprende puntos esenciales, tales como los antecedentes, fundamentación científica; técnica o humanística; se ha considerado la justificación desde el aspecto teórica-práctica; planteamiento del problema general y problemas específicos, de igual manera los objetivos y las hipótesis de la investigación general y específicos, en cuanto al capítulo II, comprende el aspecto metodológico de la investigación, donde se especifican las variables; la metodología, el tipo y el diseño de la investigación, el método, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, el método de análisis de datos y los aspectos éticos que corresponde, en el capítulo III, se describieron e interpretaron los datos recogidos, se procesó la información y se organizaron los resultados, durante el capítulo IV, También se discutieron contrastando con los antecedentes del estudio y verificando el cumplimiento de las teorías, por otro lado en el capítulo V, se menciona las conclusiones a la que llegó la investigación, así mismo en el capítulo VI, se dio las respectivas recomendaciones o sugerencias para la mejora y los estudios posteriores y finalmente en el capítulo VII, se plasman las referencias bibliográficas incorporándose los anexos.

1.1 Antecedentes

Para la realización del presente estudio se ha tomado como referencia varias tesis internacionales y nacionales para alcanzar el objetivo principal del estudio. El autor de la presente investigación ha indagado sobre otros estudios previos que hablen sobre el tema de investigación del presente trabajo; sin embargo, por tratarse de un tema que recién está en proceso de reparación no se ha podido ubicar estudios que hayan tratado el tema.

1.1.1 Antecedentes internacionales.

Benitez (2015) presenta la investigación titulada: *La reparación del daño por violación de derechos fundamentales en el contrato de trabajo*. Tesis doctoral en derecho del trabajo y de la seguridad social para optar el grado de doctor de la Universidad de Barcelona, España. El autor de la tesis señala como objetivo principal: determinar la aplicación del concepto de reparación integral descrito a la violación de los derechos fundamentales del trabajador que tiene lugar en la ejecución de un contrato de trabajo. La metodología es de análisis de fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales sobre el tema en estudio. El autor llegó a las conclusiones: (a) el reconocimiento del valor normativo de la constitución implicó un cambio de paradigma en la concepción del derecho, y en particular, de la ley como fuente superior del ordenamiento, (b) la garantía del valor normativo de la constitución a través de la justicia constitucional dio paso al fenómeno de la constitucionalización del derecho, (c) la constitucionalización del derecho es particularmente relevante en el caso del derecho del trabajo debido a la importancia que reviste su objeto de regulación, (d) los derechos reconocidos en instrumentos internacionales sobre derechos humanos son de aplicación en las relaciones laborales y (e) el juez laboral colombiano se encuentra obligado a hacer una aplicación constitucional del derecho laboral y por tanto, a declarar la ineficacia del despido y ordenar el reintegro del trabajador cuando se ha producido con violación de derechos fundamentales.

Romero (2015) presenta la investigación titulada: *El procedimiento de despido colectivo*. Tesis doctoral para optar al grado de doctor de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, España. El autor de la tesis señala como objetivo principal: analizar la evolución que ha sufrido la posición de Administración en los despidos por causas empresariales en sentido amplio. La metodología es de estadística descriptiva y con ello se ha optado de forma consciente por una concreta opción metodológica que permita, como todo análisis de una realidad social anterior, un mejor entendimiento de la situación normativa actual con el análisis histórico de los expedientes de regulación de empleo en el sistema español de relaciones laborales. El autor llegó a la

conclusión que: La intervención de la Administración en los procedimientos extintivos basados en causas empresariales es una constante histórica en nuestro ordenamiento jurídico. La presencia administrativa durante la tramitación y finalización del procedimiento extintivo de naturaleza colectiva ha venido informando las distintas regulaciones habidas sobre la presente materia y ello con independencia del contexto histórico político en el que la misma se ha ido enmarcando. Dicho con otras palabras, lejos de ser un protagonismo puntual que respondiera a una determinada concepción del Estado, la intervención administrativa ha singularizado el panorama de las relaciones laborales y, en concreto, el ejercicio de los poderes empresariales en aquellos casos en los que la decisión extintiva se fundamenta en una situación de crisis empresarial.

Trujillo (2009) presenta la investigación titulada: *El Despido Injustificado como Causal de Terminación del Contrato y el Procedimiento aplicado a éste por las Juntas de Conciliación y Decisión en las Provincias de Herrera y los Santos*. Tesis presentada para obtener el Título de Maestría en derecho con especialización en Derecho Procesal de la Universidad de Panamá. La autora de la tesis señala como objetivo principal: conocer las causas que dan origen al despido injustificado y consecuencias en cuanto a la terminación del contrato. La metodología aplicada es descriptiva y exploratoria, ya que salieron a campo con la finalidad de conocer la realidad del problema en estudio. La investigación objeto de estudio es de carácter no experimental, longitudinal y de tendencia. Para el desarrollo de la investigación se ha utilizado como instrumento las consultas bibliográficas. La autora llegó a las conclusiones: (a) el despido injustificado está regulado por la legislación laboral panameña, el mismo se produce con la ruptura del contrato de trabajo por parte del empleador sin que exista una causa que justifique tal decisión, en otras palabras el despido injustificado surge cuando el empleador sin motivo alguno decide poner fin a la relación laboral que lo une con el trabajador, el mismo es una anomalía jurídica ya que arremete contra el principio de permanencia y continuidad del trabajador en su empleo y (b) El despido injustificado arbitrario se presenta cuando el empleador conociendo que el trabajador no ha incurrido en causa justificada de despido decide poner fin a la relación laboral sin especificar la razón que lo

indujo a tomar tal decisión, sin cumplir con las formalidades legales que se requieren para poder despedir a cualquier trabajador amparado por el régimen de estabilidad. Además la autora llegó a las siguientes recomendaciones: (a) la estabilidad en el empleo constituye un principio capital de las relaciones laborales que da sentido a muchas de las garantías que prevé el sistema jurídico laboral, garantía que debe prevalecer sobre la voluntad del empleador y (b) es vital poner un alto al despido injustificado de los trabajadores creando o respetando leyes que prevean la estabilidad laboral ya que con esto se evitará que poseamos individuos desocupados que en muchas ocasiones caen en actos delictivos ocasionando daño a la sociedad en general.

Enríquez (2012) presenta la investigación titulada: *El Despido Intempestivo y su influencia en el Derecho Laboral Ecuatoriano. Propuesta: Diseño de una Guía Jurídica de estabilidad de los Trabajadores en el área laboral Ecuatoriano*. Tesis presentada para obtener el Título de Maestría en Docencia universitaria e Investigación Educativa de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. El autor de la tesis señala como objetivo principal: Establecer una reforma al Código del Trabajo sobre el Despido Intempestivo en las relaciones laborales en el Ecuador, mediante la aplicación de disposiciones, convenios y acuerdos para lograr la estabilidad del trabajador ecuatoriano. La metodología del trabajo de investigación está enmarcado dentro de la modalidad cuantitativa y cualitativa, en el proceso investigativo fue necesario el empleo de tipos de investigación, como: la bibliográfica, descriptiva, exploratoria y de campo. El autor utilizó las técnicas de: la observación, el debate, el panel, lluvia de ideas y los instrumentos utilizados fueron: la observación, la encuesta, la entrevista, fichas bibliográficas y fichas nemotécnicas. Las conclusiones y recomendaciones a las que llegó el autor fueron: (a) En el siglo XXI presentan serios desafíos en el campo laboral y principalmente en Ecuador, por las constantes violaciones contra los derechos de los trabajadores y al ordenamiento Jurídico de la ley laboral. Por esta situación se propone la elaboración de una Guía Jurídica de estabilidad del trabajador, la misma que sintetiza la estabilidad del derecho del trabajador, remuneración justa y justicia social y (b) La Legislación comparada laboral acusa tendencia a generalizar la institución de la estabilidad en el empleo y una orientación hacia mecanismos independientes y colectivos, por lo que esta

tendencia y orientación va limitando el poder discrecional administrativa del empleador en la medida que resulte compatible con el interés social por lo que es necesario la proyección de una política de empleo por parte del estado y porque no decirlo de la parte empresarial con programas de capacitación de cooperación durante el período de desocupación, reduciendo el sub-empleo e incremento de puestos de trabajo contribuyendo así a vitalizar la institución de la estabilidad en el empleo.

Gallardo (2012) presenta la investigación titulada: *El Perdón de la Causal: Expresión creativa de Derecho que cumplen los Principios del Derecho del Trabajo en el Ordenamiento Laboral Nacional*. Tesis presentada para obtener el Título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Austral de Chile. El autor de la tesis señala como objetivo principal: determinar cuáles son los principios del derecho del trabajo como tema que subyace a la aspiración de una rama jurídica independiente asentada en principios que le son exclusivos. La metodología aplicada es descriptiva. La investigación objeto de estudio es de carácter no experimental y para el desarrollo de la investigación se ha utilizado como instrumento las consultas bibliográficas. El autor llegó a las siguientes conclusiones: (a) El perdón de la causal acotado al ámbito del despido, demuestra la fertilidad propia del principio como estándar de resolución de controversia. La no definición de sus contornos precisos no es óbice para que los actores del foro laboral, particularmente los tribunales, definan sus rasgos caso a caso, aportando de esa manera a una proyección general del instituto y (b) la vinculación del perdón de la causal con los principios del derecho del trabajo no es un acto lineal. Por cierto, resulta evidente su vinculación con el principio protector, para algunos único principio del derecho laboral en tanto acción remedial a la desigualdad de base que caracteriza la relación trabajador/empleador.

1.1.2 Antecedentes nacionales.

Arango (2012) presenta la investigación titulada: *El Cese Colectivo de Trabajo*. Tesis presentada para obtener el Grado académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la UNMSM en Lima, Perú. El autor de la tesis señala como objetivo principal: superar las deficiencias de nuestra sociedad en relación a los derechos laborales. La metodología aplicada es No experimental, descriptiva y se ha utilizado como instrumento las consultas bibliográficas y datos estadísticos. Las conclusiones del autor fueron: (a) los ceses colectivos, como se conoce en nuestro medio, es un hecho real, de que muchas empresas dejan de funcionar, dar y crear empleo, debido a las causas objetivas antes señaladas. Si bien estas causales sería su fundamento y sus consecuencias, son estrictamente perjudiciales para un gran sector de la población, donde familias enteras no tendrían un ingreso económico, trayendo consigo desocupación, caos, pobreza u otra pandemia inimaginable. Jurídicamente el cese colectivo es una figura jurídica que está contenido en la ley nacional como internacional por lo que cae dentro del campo de la legalidad, y no es imputable al empleador. Por esto sería bueno evitar este tipo de situaciones a las empresas que están comprometidos con el sector laboral, con la generación de fuentes de trabajo, empleo. A quienes el Estado debería dar apoyo de, exoneraciones o incentivos tributarios o cualquier otro beneficio, para que reinviertan en la generación de empleo o mejora en la calidad de vida del trabajador.

Celi-Luna (2016) presenta la investigación titulada: *Ineficiencia de Ceses Colectivos en las Concesiones de Empresas del Estado de Derecho Privado*. Tesis presentada para obtener el Título de Abogado de la Universidad de Piura, Perú. El autor de la tesis señala como objetivos principales: (a) determinar la deficiencia normativa y jurisprudencial respecto a la extinción del vínculo laboral por ceses colectivos, específicamente en los casos de empresas del Estado de derecho privado y (b) proponer una nueva figura de cese colectivo legal y viable que no vulnere los derechos de los trabajadores, la cual pueda ser aplicable solo y exclusivamente a los trabajadores del régimen laboral privado de las empresas del Estado de derecho privado. La metodología aplicada es No experimental,

descriptiva y se ha utilizado como instrumento las consultas bibliográficas y datos estadísticos. Las conclusiones del autor fueron: (a) la propuesta materia de la presente investigación radica en enfocarse en un punto específico que no es un caso aislado pero que si ha sido dejado de lado por la normativa laboral vigente, por ello es que con la finalidad de dar mayor celeridad a la economía del país sin afectar al mismo tiempo los derechos laborales de los trabajadores es que se propone crear una nueva causa válida de despido colectivo, pues la actuales no son eficaces, sobre todo refiriéndome exactamente a la causa de extinción del vínculo laboral por causas objetivas que muy rara vez por no decir en ningún caso han procedido o han sido admitidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por el criterio paternalista de esta y por los reiterados intentos fraudulentos de los privados al momento de invocarlas.

Valdivia (2015) presenta la investigación titulada: *Los Derechos Laborales de los Trabajadores en la Aplicación de la Intermediación Laboral en Arequipa, 2014*. Tesis presentada para obtener el Título de Abogado de la Universidad Católica de Santa María en Arequipa, Perú. El autor de la tesis señala como objetivo principal: analizar y determinar la situación de los derechos laborales de los trabajadores en la aplicación de la intermediación laboral en la Ciudad de Arequipa. La metodología aplicada es No experimental, descriptiva, investigación de campo y se ha utilizado como instrumento las consultas bibliográficas. Las conclusiones del autor fueron: Los derechos laborales en la aplicación de la intermediación laboral en Arequipa, si bien es cierto están protegido por la Constitución, normas del el TUO de la Ley de la Productividad y Competitividad Laboral, se ha validado la hipótesis planteada, de acuerdo a la investigación de campo de la presente tesis, de las entrevistas realizadas a personal destacado y la falta de conocimiento de esta norma por parte de los trabajadores como de los empleadores, basándonos en uno de los principios rectores más importantes de esta figura legal (principio de primacía de la realidad) se ha comprobado que el personal, como las empresas usuarias y empresas intermediadoras, en la práctica están cometiendo infracciones a Ley, situaciones de vulneración a los derechos de los trabajadores destacados tales como; desconocimiento del personal destacado de quien es su empleador formal, realización de labores

ajenas o distintas de las cuales ha sido contratado, condiciones de trabajo distintas al del personal contratado directamente, entre otras infracciones de hecho, lo cual genera así importantes transgresiones a los derechos de los trabajadores intermediados, vulnerando así, el derecho al trabajo, a una remuneración justa y la estabilidad laboral, lo cual se está incrementando por la falta de inspecciones, control, y fomento del MTPE sobre cómo debe aplicarse dichas normas y así no confundir figuras legales de contratación entre ellas, como la tercerización (subcontratación de obras y servicios) con la intermediación laboral (subcontratación de mano de obra).

Marcenaro (2009) presenta la investigación titulada: *Los Derechos Laborales de Rango Constitucional*. Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Magíster en Derecho Constitucional de la Universidad PUCP en Lima, Perú. El autor de la tesis señala como problema principal: ¿Existen derechos laborales que tienen rango constitucional?, se busca establecer cuáles derechos laborales son comunes en la mayoría de constituciones del mundo occidental y cuáles conforme a los instrumentos jurídicos supranacionales y la doctrina tienen rango constitucional. La metodología aplicada es No experimental, descriptiva, investigación de campo y de análisis comparativo. Las conclusiones del autor fueron: (a) como resultado de todo el análisis doctrinal, comparaciones constitucionales, relación con los instrumentos internacionales pudo señalar un texto base de aquellos derechos laborales considerados de rango constitucional. De esta manera la investigación podría convertirse en instrumento fundamental para todas las reformas posteriores a los textos constitucionales universales, así como estudio básico para el análisis del tema de los derechos laborales constitucionales en la cátedra universitaria y (b) Una vez que se ha obtenido los quince derechos laborales que se consideran de rango constitucional, se debe establecer las diferencias y características que presentan en las diferentes constituciones del mundo occidental.

1.2 Fundamentación científico, técnica o humanística

1.2.1 Bases teóricas de la variable: Procesos de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, ceses colectivos 2001-2016.

Según la literatura revisada, en la década de los noventa se estima un millón de despidos arbitrarios por la reorganización de las entidades estatales y la promoción de la inversión privada. En esta época, durante los años 1992 y 1998 se despidieron 300,000 mil trabajadores del sector público. Así es que, el 28 de diciembre del año 1992 se decretó la Ley N° 26093, instituyendo la evaluación semestral de los trabajadores públicos, disponiendo el cese de los que no aprobaban, incluyéndolos en causal de excedencia. Estos despidos arbitrarios por exámenes elaborados en forma caprichosa, representan un alto costo de indemnizaciones pagadas y en proceso de reparación por derechos laborales que no se cumplieron.

Según Campos (2012) expresó en relación a los derechos laborales: “El derecho al trabajo existe y es una realidad donde el Estado desarrolla una política económica y social encaminada a eliminar el desempleo” (p.191).

Por lo tanto, el Poder Ejecutivo debe de regular las relaciones laborales y emitir leyes o decretos con la finalidad de incrementar la demanda laboral en el país y mejorar las condiciones laborales por ser un derecho humano.

A continuación, se puede indicar que los ceses colectivos son la terminación de la relación laboral en forma masiva en una determinada institución pública o privada.

Blancas (1991) afirma. “El despido colectivo se configura cuando el empleador resuelve unilateralmente las relaciones laborales de un conjunto de trabajadores fundándose en la existencia de una causa general y objetiva, relativa al funcionamiento de la empresa” (p.329).

Por lo tanto, nuestra legislación actual señala como causas objetivas a las circunstancias ajenas que influyen en el funcionamiento de la empresa y son motivos de extinción del vínculo laboral.

Campos (2012) menciona respecto a los ceses colectivos:

Son las personas, trabajadores o empleados, que dejan de trabajar, o mejor, que se quedan sin empleo. Dicho fenómeno tiene origen en la actitud de los empleadores, esto es, por ser ocasionado por ellos. Al respecto, las disposiciones legales son muy claras. Ninguna empresa o empleador puede efectuar despidos colectivos de trabajadores sin la correspondiente autorización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (p.186)

Por lo tanto, en la actualidad el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo contempla acciones basadas en la Ley del Procedimiento Administrativo General, donde se analiza la situación de los empleadores que solicitan la terminación colectiva de contratos de trabajo en base a las leyes, normas y constitución política actuales.

Montalvo (1995) indicó:

El modelo de despido colectivo es parte de la conservación del negocio pactado y de la duración inherente a ese pacto, al margen de la posterior existencia de diversas circunstancias debidamente causalizadas que pudieran impedir el mantenimiento del mismo. Esta lógica contractual se encuentra presente no sólo en el momento de contratación inicial, sino en la reducción de mano de obra como medida que posibilite la adecuación entre dicha variable y una lógica empresarial guiada por una optimización de los recursos conducente a la maximización del beneficio. (p.318)

De lo expuesto, el autor concluye que el procedimiento de ceses colectivos en las organizaciones públicas o privadas son medidas extremas tomadas con el objetivo de salvaguardar la permanencia del negocio y deben estar justificadas con el cumplimiento de metas en la organización.

Martín (2013) mencionó:

La colectividad del despido se refiere, por tanto, a las causas y a la tramitación del procedimiento, pero no, claro está, al acto final de ruptura del contrato de trabajo, el cual al fin de cuentas es el único que merece el nombre de despido. (p.1)

Por lo tanto, Martín nos menciona que los ceses colectivos tienen un procedimiento para justificarlos, estas son las causas que llevan a la ejecución de los despidos colectivos en instituciones públicas o privadas.

Blasco (2010) indicó:

La legitimidad de los despidos colectivos descansa no sólo en el procedimiento, sino en la existencia de unos hechos, a modo de elementos causales, que justifican en última instancia la adecuación de la medida extintiva. Dicho con otras palabras, La base causal subyacente en esta concreta tipología extintiva se erige junto al elemento procedimental en el presupuesto legitimador que permite el acogimiento de dicha medida y, con ello, la posible adaptación empresarial a las eventuales necesidades de reestructuración que pudieran surgir. (p.61)

De lo expuesto, el autor menciona que el procedimiento de despidos colectivos se realiza cuando las organizaciones necesitan reestructuraciones en vías de una mejora continua o por permanencia en el mercado. Tomando en cuenta que actualmente el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo permite en su normativa solo determinadas causales para los ceses colectivos en las instituciones públicas o privadas que con toda responsabilidad asume en defensa de los trabajadores.

Gómez (1996) indicó respecto a los ceses colectivos:

Es la decisión radical, única a veces coyuntural, que asume el empleador porque las condiciones estructurales de la empresa, así lo exigen, pues de no asumirse en su momento podría acarrearles irreversibles daños, a la empresa, que podrían llegar hasta la extinción del mismo negocio. Son ceses que no obedecen a la exclusiva voluntad de las partes, sino que son inherentes al proceso de desarrollo de la empresa y a lo que acontece fuera de ella (plano económico de la región, país, intercambios internacionales Etc.). (p.84)

Por lo tanto, Gómez menciona que esta medida extintiva es radical y que no depende del empleador o del trabajador sino que está ligado a muchos factores internos y externos a la organización y que en vista de proteger la empresa se decide tomar esta medida extintiva previa a una serie de evaluaciones que inclusive actualmente permite a la clase trabajadora participar de esta decisión.

Rendón (2000) señaló:

El despido económico o por causas objetivas, pueden dar lugar a la reducción de personal o a la rescisión de todos los contratos de trabajo por liquidación de la empresa, para lo cual el empleador se encuentra obligado a solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo y Promoción social, siguiendo un procedimiento que varía, según invoque una causa económica o técnica o un caso fortuito o fuerza mayor. (p.46)

De lo expuesto, el autor menciona que existe un procedimiento que norma el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para los despidos por causas objetivas, donde el empleador tiene que solicitarlo al ministerio para poder ser aprobado y evitar multas, pero en este sentido no solamente las multas sino lo mas importante evitar el cierre de centros de empleo.

El Congreso de la República (1993) en la Constitución Política del Perú, menciona respecto a los ceses colectivos:

Artículo 26°. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Artículo 27°. La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Artículo 28°. El estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacíficas de conflictos laborales.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones. (p.6)

De lo expuesto, la Constitución Política del Perú vigente protege a los trabajadores públicos y privados del despido arbitrario; sin embargo, en el año 1992 en pleno estado de emergencia después del auto golpe del 05 de Abril, se violaron derechos laborales, basados en las normas de organizaciones mundiales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cabe recalcar la protección del trabajo como un derecho fundamental de la persona devidamente protegido

El Ministerio de Trabajo (1997), en el Decreto Legislativo N° 728, referente a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral contempla respecto a los ceses colectivos:

Artículo 46°. Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

- 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 sujeta al Decreto Legislativo N° 845.

Artículo 48°. La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del Artículo 46, sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa.

Por lo tanto, en cada una de las causas objetivas para el cese colectivo de trabajadores de empresas públicas y privadas hay procedimientos a seguir, de acuerdo a las normas legales del Ministerio de Trabajo.

Campos (2012) expresa en relación a los procedimientos para los ceses colectivos:

Las empresas o empleador que necesiten hacer tales despidos o terminar labores parcial o totalmente, ya sea en forma transitoria o definitiva que no se refieran ni a la terminación de una obra o labor contratada, ni a las causales de terminación del contrato de trabajo, deben solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo, explicando los motivos que tengan para ello, y acompañar a la solicitud las justificaciones del caso.

Sin esa autorización del referido ministerio no producirá ningún efecto un despido colectivo de trabajadores. (p.188)

De lo expuesto, se concluye que existen procedimientos legales para realizar los ceses colectivos en las instituciones; además de no cumplir con estas normas la empresa corre riesgo de ser sancionada, ya que se estaría violando los derechos de los trabajadores.

Vida (1991) menciona respecto a las Normas Reglamentarias sobre Extinción y Modificación de las Relaciones de Trabajo:

Lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en orden a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y respecto de la suspensión o extinción de las relaciones de trabajo por fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, extinción de la personalidad jurídica del contratante, quiebra o venta judicial, requiere fijar las normas sobre la sustanciación del procedimiento correspondiente, a cuya finalidad responde. (p.413)

Por lo tanto, el autor reconoce como causas de extinción del vínculo laboral a las mencionadas por el Ministerio de Trabajo, además de los diferentes procedimientos en cada uno de las causas para ser reconocidas legalmente con consideración y participación de los trabajadores que debidamente reconocidos forman parte elemental del crecimiento del país.

Campos (2012) mencionó respecto a la modalidad de ceses colectivos: “El cese colectivo puede ser de dos tipos, el que se produce por causas objetivas y el que surge por declaración de emergencia o reorganización de las entidades y empresas del Estado” (p.189).

De lo expuesto, nuestra legislación actual contempla dos modalidades de ceses colectivos, que a su vez esta son reconocidas por la OIT, las cuales tienen procedimientos que se tienen que cumplir para que pueda ser admitido dentro del ámbito legal la extinción del vínculo laboral.

Campos (2012) expresó en relación a las causas objetivas de los ceses colectivos.

Causas objetivas, se refiere a aquellas circunstancias por las cuales se puede extinguir la relación laboral, son acontecimientos ajenos a la voluntad de las partes, que se vinculan al funcionamiento de la empresa e involucra a todos los individuos que son parte de la organización pública o privada.

Son causas objetivas para los ceses colectivos de contratos de trabajo: (a) El caso fortuito y la fuerza mayor, (b) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra y (c) La reestructuración patrimonial.

El cese colectivo se produce cuando al menos ha sido afectada el 10% de los trabajadores de la organización. (p.190)

Por lo tanto, las normas vigentes no tienen una regulación idéntica sobre el procedimiento a seguir en todas las causas objetivas mencionadas.

El Ministerio de Trabajo (2013) en el Decreto Legislativo N° 728, referente a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, contempla respecto a la extinción de contratos de trabajo por causas objetivas, en relación a liquidación y la quiebra:

La disolución y liquidación de la empresa y la quiebra: Adoptado el acuerdo de disolución de la empresa por el órgano competente del Ministerio de Trabajo, conforme a la Ley general de sociedades y en los casos de liquidación extrajudicial o quiebra de la empresa, el cese se producirá otorgando el plazo previsto por la Tercera Disposición Final del Decreto Legislativo N° 845, Ley de Reestructuración Patrimonial.

Los trabajadores tienen la primera opción para adquirir los activos e instalaciones de la empresa quebrada o en liquidación que les permita continuar o sustituir su fuente de trabajo.

Las remuneraciones y beneficios sociales insolutos se podrán aplicar en tal caso a la compra de dichos activos e instalaciones hasta su límite, o a la respectiva compensación de deudas. (MTPE, 2013, p.3)

Por lo tanto, de acuerdo a las leyes y normas vigentes existe un procedimiento para realizar ceses colectivos en instituciones públicas y privadas, el cual el empleador debe de cumplir para evitar ser sancionado. Además en el caso de disolución, liquidación y quiebra de la empresa, los trabajadores cesados de manera colectiva tienen la oportunidad de adquirir los activos de la empresa en primera opción o en todo caso para hacerse cobro por remuneraciones y beneficios sociales adeudados por el empleador.

El Ministerio de Trabajo (2013) en el Decreto Legislativo N° 728 referente a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral contempla respecto a la extinción de contratos de trabajo por causas objetivas, en relación a reestructuración patrimonial:

La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845: El procedimiento de cese del personal por reestructuración patrimonial está sujeto a las Normas Reglamentarias del Decreto Legislativo en mención.

Artículo 63. Para efectos de la aplicación de la Ley, el empleador a dar cuenta a la autoridad administrativa del trabajo para la iniciación del expediente, adjuntará los requisitos solicitados por el Ministerio de Trabajo. (MTPE, 2013, p.3)

De lo expuesto, el poder ejecutivo a partir del año 1990 emitió normas que declaraban en emergencias las instituciones del estado, comunicando la fusión y reestructuración de estas organizaciones estatales, autorizando a los directivos de estas a racionalizar su personal.

Luego del auto golpe del 05 de Abril de 1992, el Poder Ejecutivo procede a declarar en emergencia las empresas de servicio público, mediante el Decreto Ley 26120 donde se establecía como objetivo: el cese voluntario colectivo de trabajadores estatales. Esta medida de reducción de personal fue de carácter arbitrario dejando desprotegidos a los trabajadores del estado.

Esta medida arbitraria da inicio al tema de investigación y establece una relación directa entre los ceses colectivos de trabajadores y la reparación de los derechos laborales en el Perú.

La normatividad legal para los ceses colectivos rigen los procedimientos que deben seguir las entidades del Estado, para el cumplimiento de las formas en los ceses colectivos de las empresas públicas e instituciones privadas. Así mismo esta normatividad se rige por leyes y decretos para un mejor cumplimiento.

El Ministerio de Trabajo (1992) en la Ley de Reestructuración Administrativa del Decreto Ley N° 26116 (Publicada el 30 de Diciembre de 1992), Título II Reestructuración de Empresas, dice:

Artículo 8. Cuando la Junta de Acreedores decida la continuación de las actividades de la empresa porque existen posibilidades reales para su recuperación económica y financiera, la empresa entrará en proceso de reestructuración por un plazo no mayor de un año, contado a partir de la fecha del acuerdo de la Junta de Acreedores sobre el destino de la empresa, prorrogable por acuerdo de la misma Junta.

La Junta de Acreedores acordará el régimen de administración temporal que deberá tener la empresa en proceso de reestructuración. Para este efecto, podrá acordar:

1º La continuación del mismo régimen de administración; o,

2º La administración de la empresa por un Banco, acreedor o no de la misma, siendo de aplicación lo dispuesto por el inciso

c) del artículo 110º y demás normas relativas a las comisiones de confianza del Decreto Legislativo 637, Ley General de Instituciones Bancarias, Financieras y de Seguros.

Si la Junta de Acreedores opta por la alternativa prevista en el inciso 2), a partir de su nombramiento y durante el proceso de reestructuración, el administrador designado sustituirá de pleno derecho en sus facultades, sin reserva ni limitación alguna, a los directores, representantes legales y apoderados de la empresa, pudiendo celebrar toda clase de actos y contratos que fueran necesarios para lograr su recuperación económica y financiera, según lo establezca el acuerdo de la Junta de Acreedores.

Durante el proceso de reestructuración quedarán en suspenso los estatutos de la empresa. El Reglamento precisará los alcances y efectos de esta suspensión.

El administrador deberá solicitar la inscripción del acuerdo de la Junta de Acreedores en el Registro Público pertinente, dentro de los tres días hábiles siguientes a su expedición. (p.3)

De lo expuesto, con esta ley se da inicio al proceso de privatización (transferencia de empresas públicas al sector privado) en el Perú durante el período 1991 hasta el 2002.

La privatización es un fenómeno político-económico que se realizó en Perú por el Poder Ejecutivo, con el fin de saneamiento financiero por las grandes deudas que tenían las empresas del sector público a sus acreedores. Sin embargo, si sus acreedores de las empresas públicas decidían reestructurarlas, se realizaba el proceso para obtener resultados durante un período no mayor a un año.

En el presente trabajo de investigación se estudiará las deficiencias de este proceso que llevaron a modificar decretos para poder reparar los derechos laborales de los trabajadores de las empresas públicas privatizadas.

El Ministerio de Trabajo (1992) en la Ley de Reestructuración Administrativa del Decreto Ley N° 26116 (Publicada el 30 de Diciembre de 1992), Título III Disolución y Liquidación Extrajudicial de Empresas, dice:

Artículo 15. En caso que la Junta de Acreedores decidiera la disolución y la liquidación extrajudicial de la empresa, ésta y sus acreedores procederán a celebrar el respectivo convenio de liquidación extrajudicial de los bienes de dicha empresa, dentro de los diez días hábiles siguientes a la celebración de la Junta. Para efectos de la celebración del convenio, se requerirá el acuerdo de los acreedores cuyos créditos representen un monto superior al 70% del total de los mismos, aplicándose lo dispuesto en el último párrafo del Artículo 6.

En el caso que la empresa no cumpla con celebrar el convenio a que se refiere el párrafo anterior en el plazo que señale el Reglamento, la Junta de Acreedores se reunirá para optar la decisión que corresponda conforme a sus atribuciones.

Celebrado el convenio de liquidación extrajudicial caducan las funciones del administrador que se hubiere designado conforme al Título II y quedará automáticamente sin efecto lo dispuesto en los artículos 10º y

12º. Corresponde a la Junta de Acreedores comunicar este hecho al Juez competente.

El convenio de liquidación extrajudicial deberá inscribirse en el Registro Público pertinente. (p.4)

De lo expuesto, el proceso de Disolución y Liquidación Extrajudicial de Empresas es el fin de las operaciones de la organización deudora, este escenario es cuando los acreedores de la empresa optan por la liquidación del negocio en un período no mayor a 6 meses.

El Ministerio de Trabajo (1992) en la Ley de Reestructuración Administrativa del Decreto Ley N° 26116 (Publicada el 30 de Diciembre de 1992), Título III Disolución y Liquidación Extrajudicial de Empresas, dice:

Artículo 16. Los convenios extrajudiciales podrán versar sobre:

- 1) La liquidación de los bienes del deudor.
- 2) La condonación de parte de sus deudas.
- 3) La ampliación del plazo de sus obligaciones.
- 4) La refinanciación del pago de sus obligaciones.
- 5) Cualquier otro acto que tenga relación con el pago de las obligaciones y la liquidación de los bienes de la empresa, así como el pago de los gastos y honorarios que ésta demande. (p.4)

En los noventa, de acuerdo a la situación de las empresas públicas en el Perú, algunas instituciones fueron vendidas y otras adjudicadas. Los montos de la adjudicación fueron para cancelar las deudas pendientes a los acreedores hasta donde alcanzaré, y los montos de las ventas fueron para cancelar a los acreedores en su totalidad.

El Ministerio de Trabajo (1992) en la Ley de Reestructuración Administrativa del Decreto Ley N° 26116 (Publicada el 30 de Diciembre de 1992), Título IV Quiebra de Empresas, dice:

Artículo 18. En el caso que la Junta de Acreedores decidiera la quiebra y la disolución de la empresa, el Presidente de la Junta solicitará ante el Juez Especializado en lo Civil de turno la declaratoria de quiebra correspondiente. La solicitud deberá adjuntar copia de los acuerdos adoptados en Junta de Acreedores a que se refiere el Artículo 5º. Asimismo, podrán solicitar la declaratoria de quiebra las personas a las que las normas complementarias del presente Decreto Ley les otorgue expresamente esta facultad. (p.5)

Artículo 19. El Juez deberá expedir el auto que resuelve sobre la solicitud de declaratoria de quiebra dentro de los tres días hábiles siguientes a su presentación. El Reglamento del presente Decreto Ley señalará el contenido del auto.

En caso de declararse la quiebra de la empresa, el auto correspondiente deberá ratificar la designación efectuada por la Junta de Acreedores, del Banco facultado por el inciso b) del Artículo 110º del Decreto Legislativo N° 6376, Ley General de Instituciones Bancarias, Financieras y de Seguros, para desempeñar las funciones de administración, realización y liquidación de los bienes de la fallida, conforme lo precisen las normas complementarias del presente Decreto Ley. (p.5)

De lo expuesto, existe un procedimiento para declarar una institución pública o privada en quiebra, las formas son para declarar la quiebra del deudor y la incobrabilidad de sus deudas. Sin embargo, el acreedor impago por medios legales puede solicitar el cobro de su crédito.

El Ministerio de Trabajo (1992), en la Ley de Reorganización Administrativa del Decreto Ley N° 26093 (Publicada el 29 de Diciembre de 1992) Programas de Evaluación de Personal, dice:

Artículo 1. Los Titulares de los distintos Ministerios y de las Instituciones Públicas Descentralizadas, deberán cumplir con efectuar semestralmente programas de evaluación de personal de acuerdo a las normas que para tal efecto se establezcan. Autorízase a los referidos titulares a dictar las

normas necesarias para la correcta aplicación del presente dispositivo, mediante Resolución.

Artículo 2. El personal que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo anterior no califique, podrá ser cesado por causal de excedencia. (p.1)

De lo expuesto, El Poder Ejecutivo con el presente decreto autorizaba a los titulares de las instituciones públicas a semestralmente realizar programas de evaluación a su personal, para que de acuerdo a los resultados se procediera a cesar al personal de no aprobar dichas pruebas.

Según la literatura revisada, se puede indicar que los derechos laborales se encargan de regular las relaciones de trabajo entre los trabajadores y empleadores. Campos (2012) expresó al respecto:

El derecho al trabajo es la facultad que tiene toda persona para emplear su fuerza de trabajo en concordancia, con sus aptitudes y conocimientos. Esa facultad comprende dos aspectos: por una parte implica para el estado la obligación de brindarles a todas las personas aptas para el trabajo la oportunidad de ocuparse en la actividad que le plazca. Indica, por otra parte, que nadie puede impedirle a otro el ejercicio de una actividad lícita, cualquiera que ella sea. (p.191)

Por lo tanto, los derechos laborales también son conocidos como derecho social y derecho del trabajo; son el conjunto de reglas y leyes que regulan las relaciones entre empleador y colaborador. Es un deber y un derecho del ser humano.

La Constitución Política del Perú (1993) menciona respecto a los derechos laborales:

Artículo 22°. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23°. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas del fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. (p.5)

De lo expuesto, la Constitución Política del Perú vigente promueve los derechos laborales, basados en las normas de organizaciones mundiales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT); sin embargo, las normas legales las establece el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La Organización Internacional del Trabajo – OIT (1950) en el Convenio 87° (Entrada en vigor el 04 de Julio de 1950) del Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, dice:

Artículo 2. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3.

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 9: La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

Por lo tanto, la Organización Internacional del Trabajo – OIT contempla entre sus convenios las normas que protegen a los trabajadores de los despidos arbitrarios. Siendo esta una organización mundial a la que pertenecemos, durante el año 1992 se violaron varios convenios. Sin embargo, años posteriores se derogaron varios decretos que estaban contraviniendo la Constitución Política de 1979 que estaba vigente en el año en mención.

El Ministerio de Trabajo (2001), en el Decreto Ley N° 27452 (Publicada el 23 de Mayo del 2001) en referencia a la Ley de Creación de Comisión Especial para revisión de los ceses colectivos, dice:

Artículo 1.- Objeto de la ley

Créase una Comisión Especial encargada de revisar los procedimientos de cese colectivo de trabajadores llevados a cabo entre los años 1991 y 2000, en las empresas del Estado que fueron sometidas a un proceso de promoción de la inversión privada en cualquiera de las modalidades de promoción de la inversión, comprendidas dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 674 y sus normas reglamentarias o modificatorias.

La Comisión debe proceder a la evaluación luego de haber aprobado un cronograma de trabajo que comprenda la relación de empresas sometidas al procedimiento que se regula en esta Ley. Sin perjuicio de ello la Comisión podrá, igualmente, recibir y evaluar las denuncias que a título particular formulen ex trabajadores de las empresas del Estado.

Artículo 2.- Funciones de la Comisión Especial e Informe Final

La Comisión Especial, dentro de los alcances del artículo anterior, debe emitir un informe final que abarque, como mínimo, los siguientes puntos:

- a) Determinar si los procedimientos de cese colectivo se sujetaron a la Constitución y a las leyes especiales sobre la materia;
- b) Determinar si los procedimientos de cese colectivo realizados se ajustaron a la legislación especial aplicable;
- c) Determinar el número de trabajadores incluidos en dichos procedimientos, individualizándolos;
- d) Determinar si los trabajadores incluidos en tales procedimientos han cobrado sus beneficios sociales, han recibido el pago de los incentivos previstos, de ser el caso, y si han accedido a los regímenes previsionales a cargo del Estado o privados. En este último caso se debe especificar el número de trabajadores que gozan de pensión o que han iniciado un procedimiento para su obtención; y,
- e) Precisar las recomendaciones o sugerencias que crean conveniente formular luego del estudio desarrollado. (p.1)

Por lo tanto, en el gobierno transitorio del Sr. Valentín Paniagua se promulgó la Ley 27452 con la intención de revisar los casos de los trabajadores públicos cesados en forma colectiva durante el período de promoción de la inversión privada. Actualmente, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE ya se han publicados algunas listas de colaboradores públicos cesados irregularmente en la década de los noventa.

El Ministerio de Trabajo (2002) en el Decreto Ley N° 27803 (Publicada el 29 de Julio del 2002) en referencia a la Ley de Revisión de Ceses Colectivos derivadas de la comisión especial, dice:

Artículo 1. Cuando en el presente Reglamento se haga mención a la Ley, se entenderá referida a la Ley N° 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las Comisiones Creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586 encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a procesos de promoción de la inversión privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales.

Artículo 2. Los alcances y beneficios a que hace referencia la Ley serán de aplicación única y exclusivamente para aquellos ex trabajadores que se encuentren debidamente registrados ante el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, conforme a lo señalado en el artículo 11 del presente Reglamento. En ese sentido:

1. Cuando el artículo 1 de la Ley hace referencia a los ex trabajadores cesados mediante procedimientos de ceses colectivos llevados a cabo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en el marco del proceso de promoción de la inversión privada, debe entenderse incluidos únicamente los ceses colectivos que han sido considerados irregulares por la Comisión Especial creada por Ley N° 27452, conforme obra en su respectivo Informe Final y cuya relación de afectados será remitida al Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo conforme lo establecido en el artículo 8 de la Ley. (p.1)

Por lo tanto, se ha establecido un procedimiento para crear el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente y de esta manera poder acceder a cualquiera de los beneficios, que son medidas reparativas.

Actualmente el MTPE publica periódicamente listas donde los trabajadores cesados irregularmente se encuentran empadronados y pueden acceder a los beneficios de las medidas reparativas.

El Ministerio de Trabajo (2001) en el Decreto Ley N° 27586 (Publicada el 12 de Diciembre del 2001) en referencia a la Ley de regulación complementaria de la Ley N° 27487, dice:

Artículo 1. Vigencia de las Comisiones Especiales

Extiéndase el plazo establecido en el segundo párrafo del Artículo 3 de la Ley N° 27487 hasta el 20 de diciembre de 2001, fecha máxima en que las Comisiones Especiales deben concluir sus Informes Finales. Finalizado el plazo señalado, los titulares de las entidades o sectores, según corresponda, remitirán los Informes Finales elaborados por las

Comisiones Especiales a la Comisión Multisectorial creada por la presente Ley, en un plazo que no excederá del 31 de diciembre de 2001. (p.1)

Por lo tanto, con el presente decreto ley se amplió el plazo de la ley anterior N° 27487 con la intención que la comisión especial pueda emitir sus informes finales.

Asimismo, se entregó el informe final al Presidente de la República y al Congreso de la República con fecha 02 de Enero del 2002. El informe detallaba la revisión a 80 empresas públicas con un total de 42,151 ex trabajadores. La conclusión del informe fue que 3781 despidos fueron arbitrarios y en consecuencia procedía el derecho a reclamo.

El Ministerio de Trabajo (2001) en el Decreto Ley N° 27586 (Publicada el 12 de Diciembre del 2001) en referencia a la Ley que regula complementariamente la Ley 27487, dice:

Artículo 2. Creación de la Comisión Multisectorial

Confórmase la Comisión Multisectorial encargada de evaluar la viabilidad de las sugerencias y recomendaciones contenidas en los informes finales elaborados por las Comisiones Especiales de las entidades incluidas dentro de los alcances de la Ley N° 27487, así como de establecer medidas a ser implementadas por los titulares de las entidades o la adopción de decretos supremos o elaboración de proyectos de ley considerando criterios de eficiencia de la administración, promoción del empleo y reinserción laboral de los sectores afectados; pudiendo, de ser el caso, plantear la reincorporación, así como la posibilidad de contemplar un régimen especial de jubilación anticipada. Copia del referido informe se alcanzará al Congreso de la República.

La aludida Comisión Multisectorial podrá, asimismo, revisar las razones que motivaron los despidos y determinar los casos en que se adeude el pago de remuneraciones o beneficios sociales devengados e insolutos, siempre que tales aspectos no hubiesen sido materia de reclamación judicial.

Artículo 3.- Conformación de la Comisión Multisectorial

La Comisión Multisectorial está conformada por:

- Dos representantes del Ministro de Trabajo y Promoción del empleo.
- Un representante del Ministro de Economía y Finanzas.
- Un representante del Ministerio de Justicia.
- Un representante de la Presidencia del Consejo de Ministros.
- Un representante de la Defensoría del Pueblo.
- Cuatro representantes de las Municipalidades Provinciales.
- Un representante de la CGTP.
- Un representante de la CUT.
- Un representante de la CTP. (p.2)

Por lo tanto, con este decreto ley se crea la comisión multisectorial. El procedimiento para la reparación por ceses colectivos es que la comisión especial entregue el informe a la comisión multisectorial, para que esta última pueda evaluar dichos informes, revisando las razones del despido, planteen la reincorporación de los titulares a las entidades y para que efectúe el cálculo de los beneficios sociales adeudados.

Luego de la revisión y la ejecución de los procedimientos por la comisión multisectorial se entrega el informe al Presidente de la República y Congreso de La República para que autoricen la medida reparativa.

El Ministerio de Trabajo (2002) en el Decreto Ley N° 27803 (Publicada el 29 de Julio del 2002) en referencia a la Ley que Implementa las Recomendaciones de las Comisiones y que regula complementariamente la Ley 27487, dice:

Artículo 2.- Objeto de la Ley

Institúyase un Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios, cuyos destinatarios serán los ex trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la presente Ley.

El Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios incluye al Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente creado en el Artículo 4 de la presente Ley, y tendrá por función primordial administrar el acceso a los beneficios a que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 3.- Beneficios del Programa Extraordinario

Los ex trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, y que se encuentren debidamente inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente creado en el Artículo 4 de la presente Ley, tendrán derecho a optar alternativa y excluyentemente entre los siguientes beneficios:

1. Reincorporación laboral.
2. Jubilación adelantada.
3. Compensación económica.
4. Reubicación laboral. (p.2)

Por lo tanto, las medidas reparatorias son aquellas que el Poder ejecutivo y Congreso de la República aprueban a la comisión multisectorial luego de la revisión de los expedientes.

Cada expediente debe mencionar la medida reparatoria que el ex trabajador público cesado arbitrariamente ha decidido solicitar al Estado peruano, para que de esta manera el Presidente y el Congreso puedan aprobar dicha solicitud.

1.2.2 Dimensiones de la variable: Procesos de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, ceses colectivos 2001-2016.

Por motivos de estudios, incluiremos la opción sin beneficio, además el Congreso de la República (2001) en el Decreto Ley N° 27803 en relación a las medidas reparatorias, precisó que el proceso de reparación de los Ceses colectivos de los derechos laborales tiene las siguientes alternativas:

1. Sin beneficio
2. Reincorporación laboral.
3. Jubilación adelantada.
4. Compensación económica.
5. Reubicación laboral. (p.2)

Por lo tanto, estas alternativas son las medidas reparativas para los ex trabajadores públicos cesados arbitrariamente, son opciones excluyentes a las que se tiene acceso luego de la evaluación realizada por la comisión ejecutiva y multisectorial, para luego elevar el expediente al Congreso de la República y Poder Ejecutivo respectivamente.

Primera dimensión: Sin opción de beneficio.

El Congreso de la República (2002) en el Decreto Ley N° 27803 en relación a las comisiones encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en empresas del Estado, precisó que sin opción de beneficio consiste en:

Artículo 9.- De los cesados irregularmente en las entidades del sector público

1. Considerar únicamente las solicitudes de revisión de cese cursadas al amparo de la Ley N° 27487 y normas reglamentarias.
2. Considerar únicamente a los ex trabajadores que cesaron por renuncia coaccionada, conforme lo determine la Comisión Ejecutiva. (p.1)

De lo expuesto, el Estado Peruano a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realiza el análisis de las solicitudes para comprobar que la extinción del vínculo laboral fue de manera arbitraria. Al comprobarse que los ex trabajadores, beneficiados actualmente no cumple con la ley, al no haber solicitado específicamente a que beneficio se acogían, las diferentes comisiones ejecutivas se han encontrado con grandes problemas judiciales al disponer unilateralmente beneficios a los ex trabajadores dado se han llevado casos hasta instancias internacionales donde el país ha sido el único perjudicado por estos hechos donde se tuvo que retroceder de la intención de resarcir derechos.

Segunda dimensión: Reincorporación laboral.

A continuación, la primera recomendación de la comisión especial creada por la Ley N° 27452 en el marco del referido proceso de promoción de la inversión privada. Toyama y Vinatea (2015) definen. “La reincorporación laboral es el acto de regresar a las labores anteriormente realizadas” (p.46).

De lo expuesto, el autor concluye que la reincorporación laboral es una de las alternativas como medida reparatoria por el proceso de la promoción de la inversión privada.

En relación a la reincorporación laboral, dentro del marco de los ceses colectivos en instituciones públicas. Mallap (2002) indicó: “Deberá entenderse reincorporación como un nuevo vínculo laboral, generado ya sea mediante contratación o nombramiento” (p.817).

Por lo tanto, Mallap menciona que la reincorporación laboral se lleva a cabo a través de un nuevo contrato, generándose el vínculo laboral.

Según Cabanellas (2002) respecto a la reincorporación laboral mencionó: “Volver a incorporar o unir a alguien a un servicio o empleo lo que se había separado de él” (p.274).

De lo expuesto, el autor concluye que el proceso de reincorporación laboral incluye volver a unir al trabajador público cesado arbitrariamente a su puesto de trabajo.

El Congreso de la República (2002) en el Decreto Ley N° 27803 en relación a las comisiones encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en empresas del Estado, precisó que el beneficio de reincorporación laboral consiste en:

Las empresas que fueron sometidas a procesos de promoción de la inversión privada, en las que el Estado continúe teniendo participación accionaria mayoritaria a la fecha de publicación de la presente Ley, procederán a reincorporar a los ex trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley que se encuentren debidamente registrados que cuenten con plazas presupuestadas vacantes y previa capacitación.

En caso de que, las empresas donde laboraban dichos ex trabajadores hubieran sido privatizadas o liquidadas a la fecha de publicación de la presente Ley, se les podrá reubicar en las demás empresas del Estado que cuenten con las respectivas plazas presupuestadas vacantes y previa capacitación. (p.1)

De lo expuesto, el Estado Peruano a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ejecuta esta medida reparatoria a los ex trabajadores públicos, después de comprobarse que la extinción del vínculo laboral fue de manera arbitraria. Asimismo, esta medida es para que el trabajador pueda acceder a la liquidación de sus beneficios sociales y a una compensación económica.

Tercera dimensión: Compensación económica.

A continuación, la segunda recomendación de la comisión especial creada por la Ley N° 27452 en el marco del referido proceso de promoción de la inversión privada. Cabanellas (2002) indicó: “Es la igualdad entre el mal causado y la reparación obtenida” (p.78).

Por lo tanto, la compensación económica como medida reparatoria, es una alternativa para percibir un monto calculado de acuerdo a los daños causados, para esto se deben seguir ciertas pautas para la fijación de la cuantía, siendo esta una medida legal normada por el Estado Peruano. Asimismo, es el acto de retribuir económicamente por el cese laboral realizado arbitrariamente.

El Congreso de la República (2002) en el Decreto Ley N° 27803 en relación a las comisiones encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en empresas del Estado, precisó que el beneficio de compensación económica consiste en:

Que el Estado asuma el pago de los aportes pensionarios al Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Pensiones, por el tiempo en que se extendió el cese del trabajador. En ningún caso implica el cobro de remuneraciones dejadas de percibir durante el mismo período. (p.2)

De lo expuesto, el Estado Peruano no asume el pago de remuneraciones durante el periodo de ceses colectivos. La norma menciona que el Estado peruano asume el pago de aportes pensionarios en cualquiera de sus modalidades a la que pertenezca el ex trabajador público y solo por el tiempo del cese.

Cuarta dimensión: Jubilación adelantada.

A continuación, la tercera recomendación de la comisión especial creada por la Ley N° 27452 en el marco del referido proceso de promoción de la inversión privada. Cabanellas (2002) indicó:

La jubilación adelantada es el retiro del trabajo de una función pública, con derecho a percibir una remuneración calculada según los años de servicios y la paga habida. Cuantía o importe de lo que se percibe sin prestación de esfuerzo actual, y por la actividad profesional desplegada hasta antes del cese del cargo público, que anticipen tal derecho o compensación. (p.216)

Por lo tanto, el beneficio de la jubilación adelantada para los ex trabajadores públicos cesados arbitrariamente cuenta con requisitos a cumplir para poder acceder a esto y es para los ex trabajadores públicos inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores cesados irregularmente. Asimismo, la Ley N° 27803, considera que un trabajador podrá tener acceso a esta condición si ha alcanzado 8 años ininterrumpidos en la administración pública.

El Congreso de la República (2002) en el Decreto Ley N° 27803 en relación a las comisiones encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en empresas del Estado, precisó que el beneficio de Jubilación adelantada consiste en:

Podrán acceder al beneficio de jubilación adelantada, los ex trabajadores del Régimen Pensionario del Decreto Ley N° 19990 comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la presente Ley e inscritos en el Registro Nacional, siempre que tengan en la actualidad cuando menos 55 años de edad, en el caso de los hombres y 50 años de edad en caso de las mujeres y cuenten con un mínimo de 20 años de aportación al Sistema Nacional de Pensiones a la fecha de vigencia de la Ley. (p.3)

La pensión se reducirá hasta un máximo de 4% por cada año de adelanto de edad respecto a la edad establecida en el Régimen General de Jubilación regulado en el Decreto Ley N° 19990. Para la determinación de la cuantía de la pensión se tomará en cuenta la remuneración de un trabajador en actividad de igual nivel. El estado reconoce los aportes pensionarios desde el cese hasta la entrada en vigencia de la Ley, siempre que no hayan reiniciado actividad laboral directa con el Estado. En caso del fallecimiento del titular, se reconocerá la pensión a su cónyuge o hijos menores de edad. (p.3)

De lo expuesto, para acceder al beneficio de jubilación adelantada hay ciertos requisitos previos antes de la aprobación del Congreso de la República y del Poder Ejecutivo. Esta medida reparativa también considera a los familiares directos si el titular del beneficio estuviera fallecido, esta peculiaridad es la que la diferencia de las otras alternativas que también son excluyentes.

Quinta dimensión: Reubicación laboral.

A continuación, la cuarta recomendación de la comisión especial creada por la Ley N° 27452 en el marco del referido proceso de promoción de la inversión

privada. Cabanellas (2002) indicó: “La reubicación laboral es el efecto de ubicar, con la función que desempeñaba anteriormente o con otros fines” (p.299).

Por lo tanto el autor concluye que la reubicación laboral a los ex trabajadores públicos cesados arbitrariamente puede realizarse en sus puestos anteriores o en nuevas plazas que estén vacantes y previa capacitación para el puesto a ocupar.

El Congreso de la República (2002) en el Decreto Ley N° 27803 en relación a las comisiones encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en empresas del Estado, precisó que el beneficio de Reubicación laboral consiste en:

Reubíquese en cualquier otra entidad del Sector Público y de los Gobiernos Locales, según corresponda al origen de cada trabajador, sujeto a la disponibilidad de plazas presupuestadas vacantes de carácter permanente correspondientes, a los ex trabajadores de las entidades del Estado comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, que fueron cesados irregularmente u obligados a renunciar compulsivamente según lo determinado por la Comisión Ejecutiva. (p.4)

De lo expuesto, el beneficiario podrá ser reubicado en la institución pública en la cual laboraba, caso contrario podrá reubicarse en otra institución pública donde este un puesto vacante. Además para acceder a esta alternativa de manera previa tiene que aprobar las pruebas para el puesto a desempeñar.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica.

La justificación de la presente investigación se basa en la necesidad de reparar los derechos laborales a los ex trabajadores públicos que fueron cesados arbitrariamente durante la década de los noventa, ejecutando el procedimiento de reparación para luego del análisis de los casos verificar si ha sido un despido arbitrario. Los procedimientos establecidos ayudan a mejorar el análisis de los ceses colectivos en el sector público. Se analiza en base a la Constitución Política del Perú de 1979 y la vigente. Además, para el análisis también se toma en cuenta los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que guarda relación directa con los derechos laborales.

Con la justificación teórica del estudio estaremos aportando información sobre las variables en investigación y los datos que se obtendrán serán relevantes, ya que servirá para conocer y defender nuestros derechos laborales como trabajadores del sistema público o privado, a través de un mayor conocimiento y mejor gestión lograremos evitar repetir la historia de los años noventa. Por lo tanto en el presente estudio existe una relación entre los ceses colectivos de los trabajadores y la reparación de sus derechos laborales.

1.3.2 Justificación práctica.

El presente trabajo de investigación nos permite conocer la cantidad de ceses colectivos de trabajadores públicos en los años noventa que fueron despedidos arbitrariamente ; a través del procedimiento establecido para ello; conociendo las normas jurídicas, evaluando la comisión especial y ejecutando las medidas reparatorias; todo con el fin de reparar los derechos laborales de los trabajadores afectados.

Debido a que es importante cumplir con la Constitución Política y las Normas Internacionales del Trabajo por ser una nación democrática. Por lo tanto, las decisiones del Presidente de la República son importantes para ejecutar y hacer cumplir las leyes, es necesario conocer la importancia de su contribución para respetar los derechos laborales de los ciudadanos. Por lo

tanto, la importancia de este trabajo desde el punto de vista práctico, se da, porque nos permite conocer la historia y el número de trabajadores afectados; y en consecuencia el presente estudio contribuye de manera práctica a no volver a vulnerar los derechos laborales.

1.3.2 Justificación metodológica.

En el presente trabajo de investigación se utiliza el método por la técnica de enfoque cuantitativo, porque ofrece la posibilidad de recopilar información sobre la misma realidad, mostrando datos numéricos sobre los procesos de reparación de los derechos laborales en el Perú sucedido en la década de los noventa hacia el año 2000 en empresas del sector público que fueron afectadas por los ceses colectivos durante el período de promoción de la inversión privada.

Desde el punto de vista metodológico, esta tesis se realiza mediante el método de investigación, que será la descripción de casos de los trabajadores cesados en el estado en estudio y la recopilación de data numérica sobre procesos de reparación de los derechos laborales. Para generar conocimiento válido y confiable para los estudiantes, entidades públicas o privadas. Como objetivo tiene brindar un aporte para la mejora de los procesos de reparación de los derechos laborales en el Perú y que como resultado no existan despidos arbitrarios.

1.3.3 Justificación epistemológica.

En la investigación se parte de la idea que los ceses colectivos son prácticas vinculadas a los despidos arbitrarios y a la transgresión de los derechos laborales propios de gobiernos dictatoriales.

El autor hace un interesante aporte para relacionar los ceses colectivos con la reparación de los derechos laborales en el Perú, por ser este un tema nuevo en nuestro país y de muy poca investigación, ya que los procesos de reparación recién han sido aprobados y por lo tanto no ha podido ser tema de estudio aún. Con esta investigación de índole descriptiva se contribuye a difundir, conocer, valorar y analizar nuestra historia para no volver a repetirla y evitar medidas reparativas por este motivo.

1.4 Realidad problemática

En el mundo se crea la Organización Internacional del Trabajo en el año 1919 y durante la segunda guerra mundial en el año 1940 transfiere su centro de actividades de Territorio Suizo a Canadá por ser más seguro, este organismo busca promover la paz en el mundo mediante la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo. Además, es un organismo especializado de la ONU que vela por la creación de oportunidades de empleo y la mejora de las condiciones laborales en el mundo.

Al principio de la década de los noventa, los gobiernos del Tercer Mundo, toman una serie de medidas de estabilización y ajustes económicos, de corte neo liberal que luego fueron implementadas por el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM), el Gobierno Norte Americano y la Reserva Federal de los Estados Unidos, que darían lugar al llamado Consenso de Washington, como una garantía de cumplimiento para la posterior devolución de su capital, a los países del Sur de America, ante el estallido de la Crisis de la Deuda Externa. Estos organismos tenían entre sus lineamientos: la lucha contra el déficit público por la vía de la reducción del gasto, reformas para reducir la progresividad impositiva, la privatización de empresas públicas, la liberalización de los mercados de capitales a nivel internacional, la minimización de las condiciones de la entrada de inversión extranjera directa y la desregulación de los mercados laborales internos, entre otros lineamientos.

Es así que en el Perú, las normas jurídicas de la actual constitución del año 1993 no garantizan la estabilidad laboral de forma absoluta, esto a diferencia de los dispositivos legales de la constitución del año 1979 que si reconocía al trabajador la estabilidad laboral absoluta. El cambio a la nueva Constitución, se dio en el marco de una situación económica y socialmente difícil en el país.

Después de los gobiernos militares del General Juan Velasco Alvarado y General Francisco Morales Bermúdez y, luego de los gobiernos de los Ex Presidentes Fernando Belaunde Terry y Alan García Pérez, sumado al

terrorismo insano por parte de Sendero Luminoso y el Movimiento Revolucionario Túpac Amaru, ubico al país sumergido en una grave crisis.

En ese marco político, económico y social sumamente difícil, en el año 1990 se dieron las elecciones en el Perú. Es entonces que con un nuevo gobernante y además en condición de país inelegible, se intenta reintroducir al sistema económico mundial, fue cuando el Banco Mundial y FMI condicionaron al nuevo presidente a la aplicación de estas medidas, previas a la financiación de algún préstamo.

Es así como, el gobierno del Perú con la finalidad de conseguir prestamos de dinero de las instituciones antes mencionadas y de tratar de recuperar al país que se encontraba en situación de caos, promulga los Decretos Ley N° 25536 de fecha 05 de junio, D.L. N° 25715 de fecha 02 de setiembre y D.L. N° 26093 de fecha 29 de diciembre de 1992, todas estas relacionadas a evaluaciones, renunciaciones y despidos de los trabajadores de las instituciones y empresas del estado, en los llamados ceses colectivos o despidos arbitrarios, que eran consecuencia de que el Poder ejecutivo declarará al país en situación de emergencia y la promulgación de los decretos arriba mencionados. Por lo tanto, no se respetaron las leyes y normas de la Constitución Política del Perú del año 1979 y tampoco los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

En el año 2001, después de la caída del gobierno del Ex Presidente Fujimori, el Congreso de la República nombra como Presidente de Transición al Abogado Cusqueño Valentín Paniagua Corazao, quien dentro de sus facultades promulga la Ley N° 27452, Ley que dispone la creación de la comisión especial encargada de la revisión de los ceses colectivos efectuados en las empresas del estado sometidas a procesos de promoción de la inversión privada, con esta norma se inicia el proceso de reparación de los derechos laborales en el Perú y deroga todos los Decretos Ley antes mencionados.

Desde entonces, se busca la forma de resarcir a los trabajadores cesados colectivamente a través de distintos dispositivos legales llamados “medidas reparativas” basados en la OIT y la Constitución Política del Perú.

Actualmente, es tema de reflexión porque el país mejoro económicamente, pero en su momento muchas familias se vieron seriamente afectadas e incluso hasta la fecha no han logrado restablecerse.

1.4.1 Formulación del problema.

Problema general.

¿Cuál es el estado del Proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016?

Problemas específicos.

Problema específico 1

¿Cuál es el estado de sin opción de beneficio en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016?

Problema específico 2

¿Cuál es el estado de la reincorporación laboral en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016?

Problema específico 3

¿Cuál es el estado de compensación económica en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016?

Problema específico 4

¿Cuál es el estado de jubilación adelantada en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016?

Problema específico 5

¿Cuál es el estado de reubicación laboral en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016?

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general.

Determinar los estados del proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016.

1.5.2 Objetivos específicos.

Objetivo específico 1

Determinar el estado de sin opción de beneficio en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016.

Objetivo específico 2

Determinar el estado de la reincorporación laboral en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016.

Objetivo específico 3

Determinar el estado de la compensación económica en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses colectivos 2001-2016.

Objetivo específico 4

Determinar el estado de la jubilación adelantada en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016.

Objetivo específico 5

Determinar el estado de la reubicación laboral en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Hernández, Fernández y Baptista (2014) refiriéndose a la variable afirman que: “una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.93).

Por lo tanto, en el presente estudio existe una unidad de observación: Proceso de la reparación de los derechos laborales y una variable: Ceses colectivos.

2.2 Operacionalización de variables

Hernández, et al. (2014) refiriéndose a la operacionalización de las variables, afirman que es: “el proceso que sufre una variable (o un concepto en general) de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica” (p. 77).

Por lo tanto, en el presente estudio se va realizar la operacionalización de las variables, considerando que va ser un estudio descriptivo, porque se va mostrar la realidad sin tratar de interferir en las variables en investigación.

2.2.1 Definición operacional de la variable: Ceses colectivos.

Es la decisión radical, única a veces coyuntural, que asume el empleador porque las condiciones estructurales de la empresa, así lo exigen, pues de no asumirse en su momento podría acarrearles irreversibles daños, a la empresa, que podrían llegar hasta la extinción del mismo negocio. Son ceses que no obedecen a la exclusiva voluntad de las partes, sino que son inherentes al proceso de desarrollo de la empresa y a lo que acontece fuera de ella (plano económico de la región, país, intercambios internacionales, etc.) (Gómez, 1996, p.84).

2.2.2 Definición operacional de la unidad de observación: Proceso de la reparación de los derechos laborales.

Proceso es el conjunto de fases sucesivas de un fenómeno o hecho complejo. (Cabanellas, 2002, p.276)

Reparación es la compensación o desagravio por un daño o una ofensa. (Cabanellas, 2002, p.317)

Los Derechos laborales se encargan de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo. (Vida, 1991, p. 411)

Operacionalmente la variable proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores, se define mediante las dimensiones: reincorporación laboral, compensación económica, jubilación adelantada y reubicación laboral.

Tabla 1
Información de registro de ex trabajadores por lista

Por listado	Frecuencias		Porcentajes
Primer listado	7079	ex trabajadores	19.7%
Segundo listado	10920	ex trabajadores	30.4%
Tercer listado	10124	ex trabajadores	28.2%
Cuarto listado	7676	ex trabajadores	21.4%
Listado judicial	151	ex trabajadores	0.4%
Total	35950	ex trabajadores	100.0%

Nota: Tomado de base de datos Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2017. Lima, Perú.

Tabla 2

Información de registro de ex trabajadores por beneficio

Por beneficio	Inscritos	Duplicados	No ejecutados	Ejecutados	Total
Sin opción de beneficio	816	145	671	0	816
Reincorporación laboral	10012	0	2904	7108	10012
Compensación económica	21510	0	159	21351	21510
Jubilación adelantada	3605	0	1338	2267	3605
Reubicación laboral	7	0	7	0	7
Total	35950	145	5079	30726	35950

Nota: Tomado de base de datos Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2017. Lima, Perú.

Tabla 3

*Operacionalización de la variable Proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú.
Cesces colectivos 2001-2016.*

Dimensiones	Indicadores	Niveles
Sin Opción de Beneficios	Tramitados Solicitados	Ejecutado No Ejecutado
Reincorporación Laboral	Plazas presupuestadas vacantes Capacitación	Ejecutado No Ejecutado
Compensación Economica	Con Compensación Sin Compensación	Ejecutado No Ejecutado
Jubilación Adelantada	Calculo de la remuneración Calculo de la Pensión	Ejecutado No Ejecutado
Reincorporación Laboral	Plazas presupuestadas vacantes Capacitación	Ejecutado No Ejecutado

2.3. Metodología

2.3.1 Método descriptivo.

Por los aportes teóricos en el presente estudio se asumió como método descriptivo. Sánchez y Reyes (2002) “el método descriptivo consiste en describir, interpretar y analizar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente” (p.33).

Por lo tanto, el enfoque utilizado en la variable es el cuantitativo, ya que se recopiló datos estadísticos para conocer acerca del proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016.

Hernández, et al (2014), afirman que:

El método descriptivo consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (p.4)

Por lo tanto, se considera que el presente estudio corresponde al método descriptivo porque se ha observado la realidad, es decir, solo se recoge información sin intervenir en la variable.

La primera etapa de este estudio fue identificar el problema a investigar, la segunda etapa la revisión de la literatura, la tercera etapa fue el análisis de fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales de la variable estudiada. Asimismo, la revisión de fuentes provenientes de la Organización Internacional del Trabajo – OIT y de instrumentos internacionales de derechos laborales, y finalmente en la cuarta etapa las conclusiones de la investigación.

2.4 Tipo de estudio

El tipo de estudio en este caso está dentro de la Investigación básica, al respecto, Hernández et. al. (2014) expresa que la investigación básica:

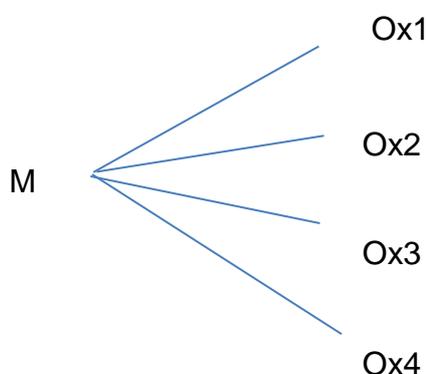
Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (p.164).

Por lo tanto, el presente estudio es de tipo básica con un nivel descriptivo, porque está orientado a analizar la realidad pero en base a la variable de la investigación.

2.5 Diseño

Hernández, et al (2014), afirman que: “El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema” (p.128).

El esquema que muestra el diseño de la investigación es:



Donde:

M: Muestra de ex trabajadores.

Ox1: Primera lista.

Ox2: Segunda lista.

Ox3: Tercera lista.

Ox4: Cuarta lista.

El diseño de la presente investigación es descriptivo, histórico, ex post facto. Para ello establecemos las siguientes definiciones:

2.5.1 Diseño no experimentales.

Hernández, et, al. (2014). Señalan: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.” (p.149).

Por lo tanto, la investigación tiene un diseño no experimental o ex post facto porque se ha descrito una realidad y no se ha manipulado las variables.

2.5.2 Descriptivo histórico.

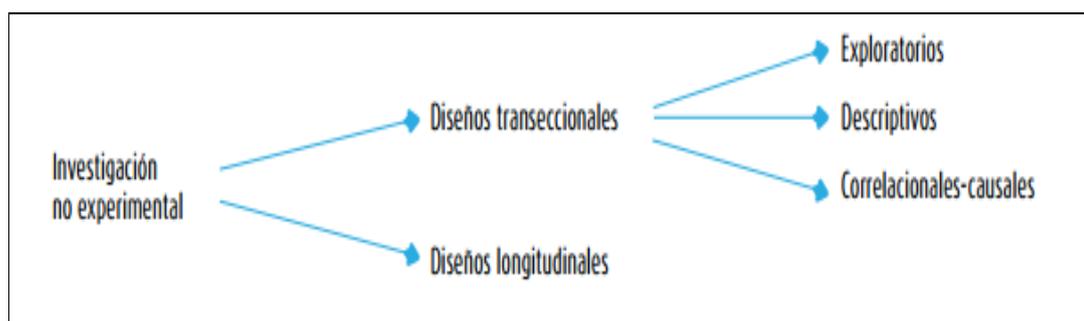
Hernández et. al. (2014) sostienen que:

Los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación.

En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos visualizar, qué se medirá (qué conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales, hechos). (p.92)

Este tipo de investigación descriptiva busca llegar a conocer las situaciones y actitudes predominantes con la descripción exacta de procesos, actividades y personas.

El esquema del diseño no experimental es:



2.6 Población, muestra y muestreo.

2.6.1 Población.

Según Hernández, et al. (2014), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones [...] Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.235).

La población del presente estudio estará constituida por todos los ex trabajadores del sector público cesados colectivamente entre el año 1991 y 2000.

2.6.2 Muestra.

Mediante el procedimiento de muestreo no probabilístico, es aquel en la cual no se conoce la probabilidad de cada uno de los elementos de una población de poder ser seleccionado en una muestra. La muestra no probabilista son muestras intencionales o sin normas o circunstanciales (Sánchez y Reyes, 2002, p. 117). Es decir no fue determinado estadísticamente y no se hizo calculado de alguna fórmula.

El tamaño de la muestra quedó establecido por todos los ex trabajadores del sector público cesados colectivamente entre el año 1991 y 2000 en el Perú.

2.6.3 Muestreo.

El procedimiento de muestreo fue no probabilístico censal porque se tomó el total de la población.

2.6.4 Unidades de muestreo.

La unidad primaria de muestreo son las cuatro primeras listas aprobadas por el Presidente y Congreso de la República para las medidas reparatorias.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1 Técnicas.

Alfonzo (1994) refiriéndose a la técnica de análisis documental afirma que:

La investigación documental es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema. La investigación documental tiene la particularidad de utilizar como una fuente primaria de insumos, documentos escritos en sus diferentes formas: documentos impresos, electrónicos y audiovisuales. (p.43)

En la presente investigación como técnica de recolección de datos se empleó el análisis documental porque se analizó e interpreto datos del área de ceses colectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por lo que se adjunta al trabajo en anexos algunos decretos ley de la década de los noventa.

2.7.2 Instrumento.

Hernández et al. (2014) consideran que “los instrumentos son un recurso del que puede valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información” (p.128).

En el presente estudio no se aplicó ningún instrumento, dado que es una investigación ex post facto.

2.8 Validación y confiabilidad del instrumento

2.8.1 Validez.

Para Hernández, et al. (2014), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201).

En el presente estudio no se realizó el proceso de validez, dado que es una investigación ex post facto.

2.8.2 Confiabilidad.

En la presente investigación no se aplicaron instrumentos de medición de la variable.

2.9 Métodos de análisis e interpretación de datos

Para los resultados se utilizó sistemas computarizados de análisis de datos, como el software estadístico SPSS 23.0 y el software Excel. Los resultados serán presentados en cuadros de frecuencias y porcentajes con su respectiva interpretación, así como con gráficos que nos permitan representar los datos obtenidos.

2.10 Aspectos éticos

Este trabajo de investigación ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

Las interpretaciones de las citas corresponden al autor de la tesis, teniendo en cuenta el concepto de autoría y los criterios existentes para denominar a una persona “autor” de un artículo científico. Además de precisar la autoría de los instrumentos diseñados para el recojo de información, así como el proceso de revisión por juicio de expertos para validar instrumentos de investigación, por el cual pasan todas las investigaciones para su validación antes de ser aplicadas.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo de las variables

Descriptivo del Objetivo General

Proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, ceses colectivos 2001-2016.

Tabla.4

Frecuencia de los Proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, ceses colectivos 2001-2016.

Por beneficio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado	Porcentaje Valido
Sin opción de beneficio	816	2%	816	2
Reincorporación laboral	10012	28%	10828	30
Compensación económica	21510	60%	32338	90
Jubilación adelantada	3605	10%	35943	100
Reubicación laboral	7	0%	35950	0
Total	35950	100%		

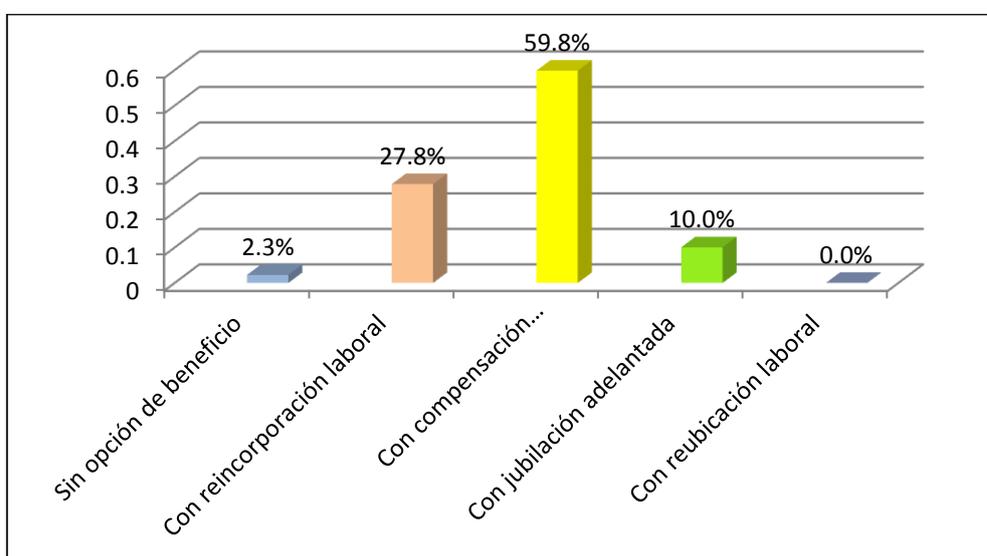


Figura 1. Frecuencia de los Proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, ceses colectivos 2001-2016.

Como se observa en la tabla 4 y la figura 1, sobre la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, ceses colectivos 2001-2016 Se afirma

que el total de los casos el 2.3% quedo sin beneficio, el 27.8% fue incorporado en su puesto de trabajo, el 59.8% tuvo compensación laboral, 10. % fue jubilado en forma adelantada, y el 0.02% fue reubicado.

Descripción del objetivo específico 1

Tabla. 5

Frecuencia de la dimensión sin opción de beneficio en el proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016

Sin opción de beneficio					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No ejecutado	816	100,0	100,0	100,0

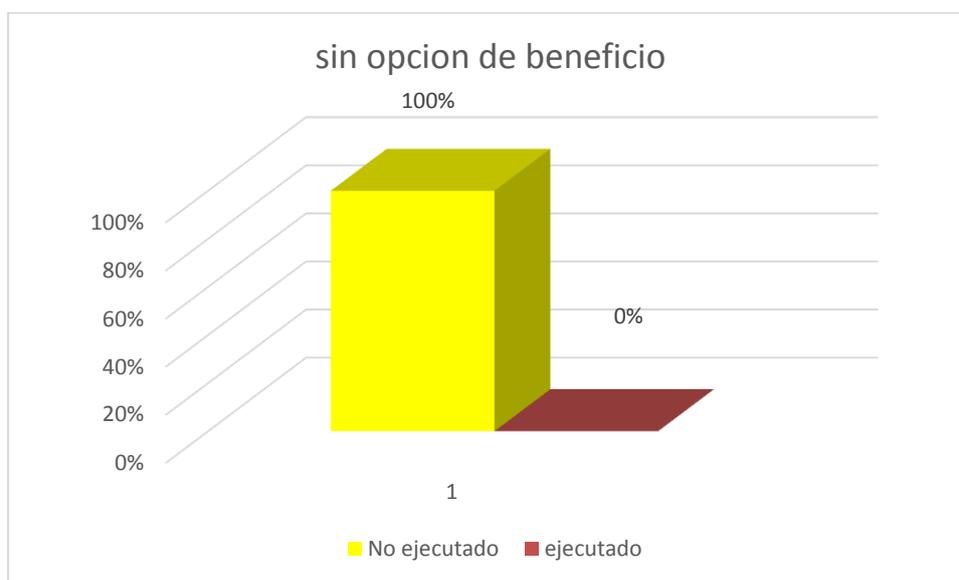


Figura 2. Niveles de la dimensión sin opción de beneficio

Como se observa en la tabla 5 y la figura 2, sobre los trabajadores sin opción de beneficio en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses colectivos 2001-2016. Se afirma que el 100% no fue ejecutado.

Descripción del objetivo específico 2

Tabla. 6

Frecuencia de la dimensión Reincorporación Laboral en el proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016

Reincorporación Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No ejecutado	2904	29,0	29,0	29,0
	Ejecutado	7108	71,0	71,0	100,0
Total		10012	100,0	100,0	

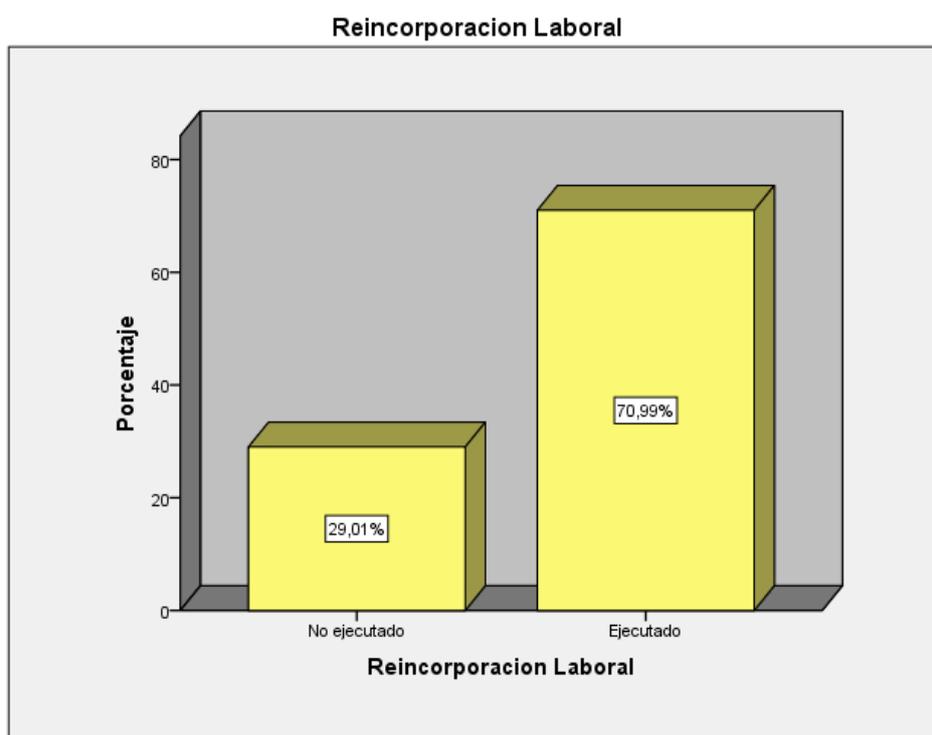


Figura 3. Niveles de reincorporación laboral en el proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016.

Como se observa en la tabla 6 y la figura 3, reincorporación laboral en el proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses

colectivos 2001-2016 Se afirma que el total de los casos el 29.01 no ha sido ejecutado y el 70,99 % fue ejecutado.

Descripción del objetivo específico 3

Tabla. 7

Frecuencia Compensación económica en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses colectivos 2001-2016.

Compensación Económica					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No ejecutado	159	,7	,7	,7
	Ejecutado	21351	99,3	99,3	100,0
	Total	21510	100,0	100,0	

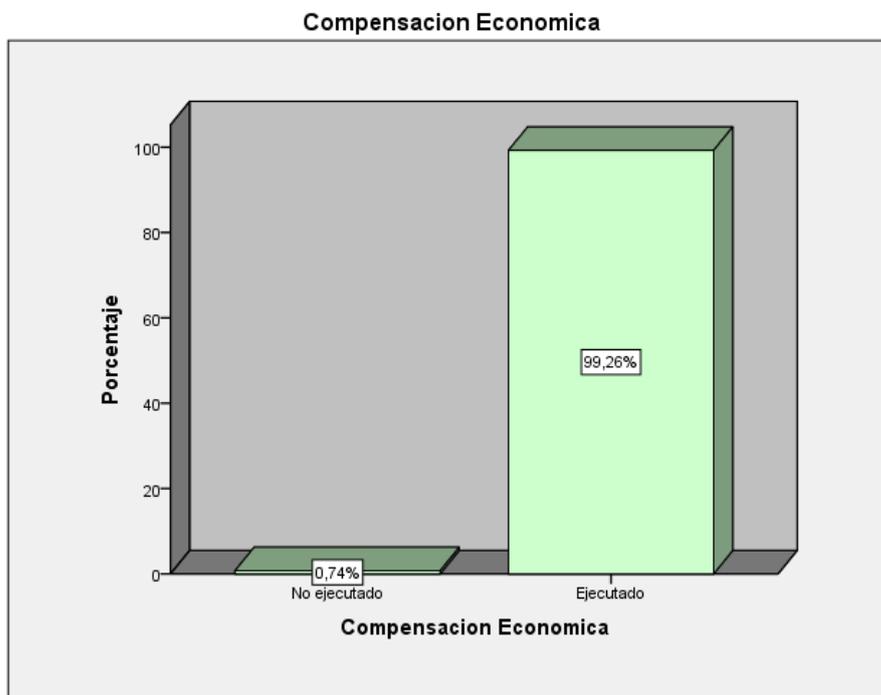


Figura 4. Niveles del estado de Compensación económica en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses colectivos 2001-2016.

Como se observa en la tabla 7 y la figura 4, sobre compensación económica en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses colectivos 2001-2016. Se afirma que el 0.74% no fue ejecutado y el del total de los casos el 59.83% tuvo compensación y el 99.26% fue ejecutado.

Descripción del objetivo específico 4

Tabla. 8

Frecuencia del estado de Jubilación adelantada en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses colectivos 2001-2016.

Jubilación Adelantada					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No ejecutado	1338	37,1	37,1	37,1
	Ejecutado	2267	62,9	62,9	100,0
	Total	3605	100,0	100,0	

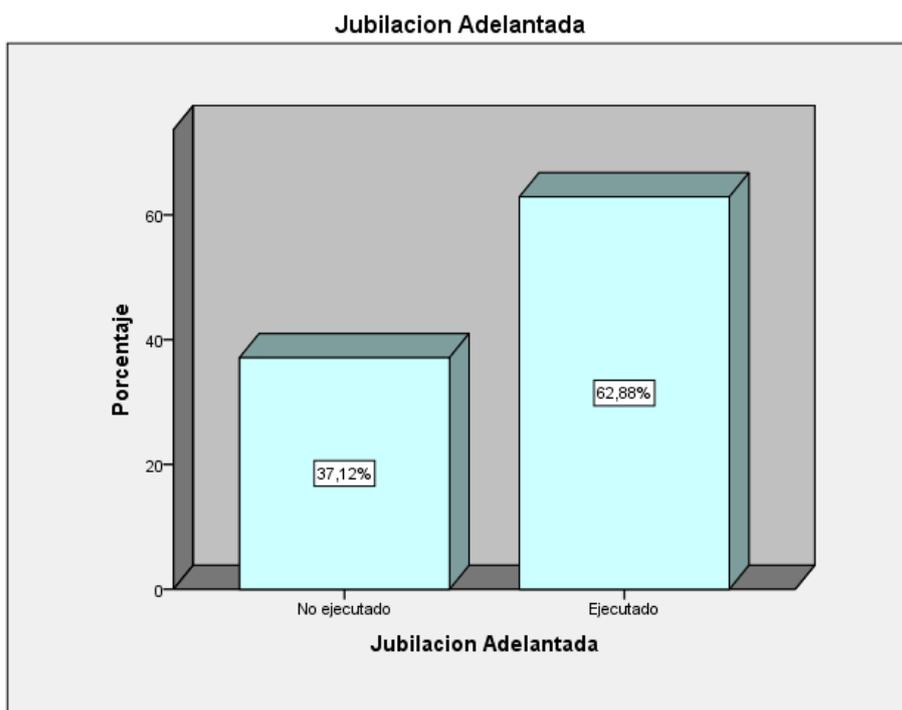


Figura 5. Niveles del estado de Jubilación adelantada en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses colectivos 2001-2016.

Como se observa en la tabla 8 y la figura 5, sobre estado de Jubilación adelantada en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses colectivos 2001-2016. Se afirma que el 37.12% no fue ejecutado y el 62.88% fue ejecutado.

Descripción del objetivo específico 5

Tabla. 9

Frecuencia del estado de Reubicación laboral en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses colectivos 2001-2016.

Reubicación Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No ejecutado	7	100,0	100,0	100,0

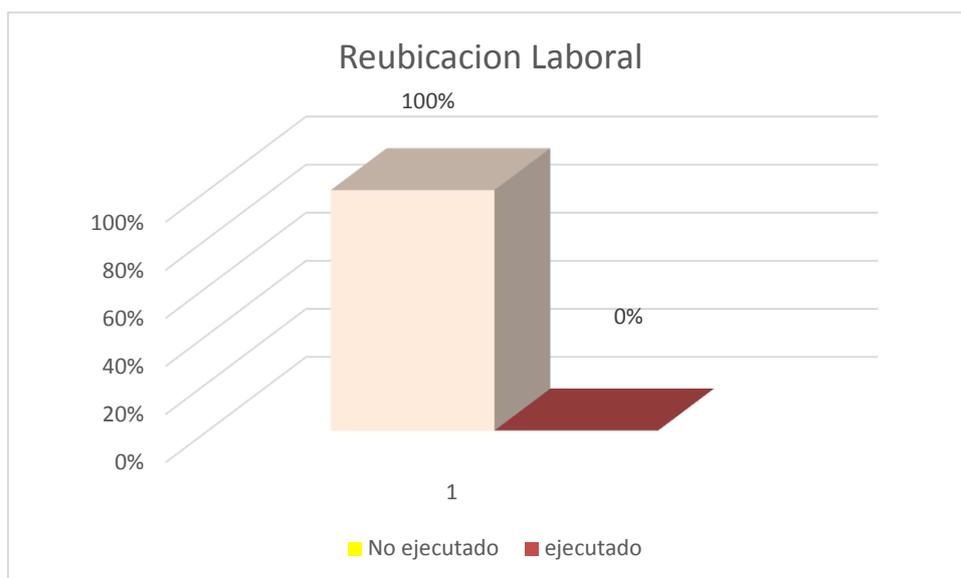


Figura 6. Niveles del estado de reubicación laboral en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses colectivos 2001-2016.

Como se observa en la tabla 9 y la figura 6, sobre el estado de reubicación laboral en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses colectivos 2001-2016. Se afirma que el 100% no fue ejecutado.

IV. Discusión

4.1 Discusión

Referente al objetivo general, al observar la tabla 4 y la figura 1, sobre la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, ceses colectivos 2001-2016 Se afirma que el total de los casos el 2.3% quedo sin beneficio, el 27.8% fue incorporado en su puesto de trabajo, el 59.8% tuvo compensación laboral, 10 % fue jubilado en forma adelantada, y el 0.02% fue reubicado. De los resultados obtenidos vemos que solo el 2.3% quedo sin beneficio y el resto de uno y otra manera fue atendido. De todas maneras este proceso causo conflicto social, Este hallazgo es similar a los resultados obtenidos por Romero (2015) en su investigación titulada: El procedimiento de despido colectivo. Tesis doctoral para optar al grado de doctor de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, España, en cuyas conclusiones menciona que: La intervención de la Administración en los procedimientos extintivos basados en causas empresariales es una constante histórica en nuestro ordenamiento jurídico. La presencia administrativa durante la tramitación y finalización del procedimiento extintivo de naturaleza colectiva ha venido informado las distintas regulaciones habidas sobre la presente materia y ello con independencia del contexto histórico político en el que la misma se ha ido enmarcando. Dicho con otras palabras, lejos de ser un protagonismo puntual que respondiera a una determinada concepción del Estado, la intervención administrativa ha singularizado el panorama de las relaciones laborales y, en concreto, el ejercicio de los poderes empresariales en aquellos casos en los que la decisión extintiva se fundamenta en una situación de crisis empresarial.

Referente al objetivo específico 1, en la tabla 5 y la figura 2, sobre sin opción de beneficio el estado de la reincorporación laboral en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses colectivos 2001-2016. Se afirma que el 100% no fue ejecutado, este hallazgo es similar a los resultados obtenidos por Arango (2012) presenta la investigación titulada: El Cese Colectivo de Trabajo. En cuyas conclusiones menciona, Las conclusiones del autor fueron: (a) los ceses colectivos, como se conoce en nuestro medio, es un hecho real, de que muchas empresas dejan de funcionar, dar y crear empleo,

debido a las causas objetivas antes señaladas. Si bien estas causales serían su fundamento y sus consecuencias, son estrictamente perjudiciales para un gran sector de la población, donde familias enteras no tendrían un ingreso económico, trayendo consigo desocupación, caos, pobreza u otra pandemia inimaginable. Jurídicamente el cese colectivo es una figura jurídica que está contenido en la ley nacional como internacional por lo que cae dentro del campo de la legalidad, y no es imputable al empleador. Por esto sería bueno evitar este tipo de situaciones a las empresas que están comprometidos con el sector laboral, con la generación de fuentes de trabajo, empleo. A quienes el Estado debería dar apoyo de, exoneraciones o incentivos tributarios o cualquier otro beneficio, para que reinviertan en la generación de empleo o mejora en la calidad de vida del trabajador.

Referente al objetivo 2, en la tabla 6 y la figura 3, se observa que la opción de beneficios en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses colectivos 2001-2016. Que del total de los casos el 29.01% no fue ejecutado y el 70.99% fue ejecutado, este hallazgo es similar a los resultados obtenidos por Celi-Luna (2016) presenta la investigación titulada: Ineficiencia de Ceses Colectivos en las Concesiones de Empresas del Estado de Derecho Privado. En cuyas conclusiones menciona que la propuesta materia de la presente investigación radica en enfocarse en un punto específico que no es un caso aislado pero que si ha sido dejado de lado por la normativa laboral vigente, por ello es que con la finalidad de dar mayor celeridad a la economía del país sin afectar al mismo tiempo los derechos laborales de los trabajadores es que se propone crear una nueva causa válida de despido colectivo.

Referente al objetivo 3, Como se observa en la tabla 7 y la figura 4, sobre compensación económica en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses colectivos 2001-2016. Se afirma que del total de los casos el 0.74. % no fue ejecutado, y el 99.26% fue ejecutado.

Referente al objetivo 4 , al observar la tabla 8 y la figura 5, sobre estado de Jubilación adelantada en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses colectivos 2001-2016. Se afirma que el 37.12% no fue ejecutado y el 62.88% fue ejecutado.

Referente al objetivo 5 al observar en la tabla 9 y la figura 6, sobre el estado de reubicación laboral en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses colectivos 2001-2016. Se afirma que el 100% no fue ejecutado.

V. Conclusiones

Primera:

En la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, ceses colectivos 2001-2016 se concluye que: del total de los casos el 2.3% quedo sin beneficio, el 27.8% fue incorporado en su puesto de trabajo, el 59.8% tuvo compensación laboral, 10. % fue jubilado en forma adelantada, y el 0.02% fue reubicado.

Segunda:

Sobre el estado de sin opción de beneficio en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses colectivos 2001-2016, Se afirma que el 100% no fue ejecutado.

Tercera:

Sobre la reincorporación laboral en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses colectivos 2001-2016. Se concluye que del total de los casos el 29.01% no fue ejecutado y el 70.99% fue ejecutado.

Cuarta:

Sobre la compensación económica en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses colectivos 2001-2016. Se concluye que del total de los casos el 0.74% no fue ejecutado y el 99.26% fue ejecutado.

Quinta:

En cuanto al estado de Jubilación adelantada en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses colectivos 2001-2016.

Se concluye que del total de los casos que el 37.12% no fue ejecutado y el 62.88% fue ejecutado.

Sexta:

En cuanto al estado de reubicación laboral en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses colectivos 2001-2016. Se concluye que del total de los casos se afirma que el 100% no fue ejecutado

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a las comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las Empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales, a tener en cuenta el respeto de la situación laboral jurídica de los trabajadores tanto a nivel normativo como jurisprudencial, siendo esto una regulación de rigidez laboral se debe cumplir cada una de las causales válidas de extinción del vínculo laboral.

Segunda: Con la finalidad de no volver a vulnerar los derechos laborales de los trabajadores públicos o privados, no deben existir vacíos legales que puedan ser usados por los empleadores para vulnerar los derechos laborales de los trabajadores.

Tercera: Con la finalidad de dar mayor celeridad al proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, se debe cumplir con los plazos establecidos por la comisión especial.

Cuarta: El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como organismo público debe realizar el cumplimiento de la ejecución de las medidas reparativas aprobadas y solicitadas, tomando en cuenta la normatividad correspondiente a fin de atender las necesidades de los ex trabajadores públicos de manera eficiente.

Quinta: Con la reciente promulgación de la Resolución Ministerial N° 009-2017-TR (23.01.17), Lineamiento Operativo que establece los procedimientos y órganos competentes para la aplicación de la Ley N°30484. Donde especifica actividades, roles y responsabilidades, se recomienda efectividad y practicidad con la labor que realizan, para que los trabajadores afectados se sientan recompensados en tantos años de espera.

VII. Referencias

- Alfonzo, I. (1994). *Técnicas de investigación bibliográfica*. Caracas, Venezuela: Contexto ediciones.
- Arango, V. (2012). *El Cese Colectivo de Trabajo* (Tesis de maestría). Lima, Perú.: UNMSM. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1183/1/Arango_av.pdf
- Benitez, J. (2015). *La reparación del daño por violación de derechos fundamentales en el contrato de trabajo* (Tesis doctoral). Barcelona, España.: Universidad de Barcelona. Recuperado de http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/366748/JMBP_TESIS.pdf;jsessionid=5CF0203A24A1934A286A9CCCE2C859BD?sequence=1
- Blancas, B. (1991). *El derecho de estabilidad en el trabajo*. Lima, Perú: Adec-Atc.
- Blasco, A. (2010). *Los procedimientos de regulación de empleo*. Valencia, España: Tirant lo Blanch.
- Cabanellas, G. (2002). *Diccionario jurídico elemental* (13va. ed.) Buenos aires, Argentina: Editorial Heliasta
- Campos, D. (2012). *Diccionario de derecho laboral*. Bogotá, Colombia.: Editorial Nomos.
- Celi-Luna, B. (2016). *Ineficiencia de Ceses Colectivos en las Concesiones de Empresas del Estado de Derecho Privado* (Tesis de pregrado). Piura, Perú.: Universidad de Piura. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2512/DER_062.pdf?sequence=1
- Congreso de la República (1993). *Constitución Política del Perú*. Recuperado de <http://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>

Congreso de la República (2002). Decreto Ley N° 27803 Comisiones encargadas de revisar los ceses colectivos de empresas del Estado. Recuperado de https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=r6WHWOTkHcSUzALWkoWQCg&gws_rd=ssl#q=Decreto+Ley+N%C2%B0+27803+

Enríquez, J. (2012). *El Despido Intempestivo y su influencia en el Derecho Laboral Ecuatoriano. Propuesta: Diseño de una Guía Jurídica de estabilidad de los Trabajadores en el área laboral Ecuatoriano* (Tesis de maestría). Guayaquil, Ecuador.: Universidad de Guayaquil. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/12216/1/enr%C3%ADquez-Tesis%20Completa.pdf>

Gallardo, J. (2012). *El Perdón de la Causal: Expresión creativa de Derecho que cumplen los Principios del Derecho del Trabajo en el Ordenamiento Laboral Nacional* (Tesis de pregrado). Chile.: Universidad Austral. Recuperado de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2012/fjg163p/doc/fjg163p.pdf>

Gómez, F. (1996). *Derecho del Trabajo, Relaciones Individuales de Trabajo*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta. ed.). México D.F., Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.

Mallap, J. (2002). *Legislación y jurisprudencia laboral*. Trujillo, Perú: Editora normas legales.

Marcenaro, R. (2009). *Los Derechos Laborales de Rango Constitucional* (Tesis de maestría). Lima, Perú.: Universidad PUCP. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/326557763/MARCENARO-FRERS-RICARDO-ARTURO-DERECHOS-LABORALES-1-pdf>

Martín, A. (2013, 19 de marzo). *El control judicial de los despidos colectivos: Puntos críticos*. Actualidad Laboral, núm. 9, 1. Doi: issn 0213-7097.

Recuperado de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4637558>

Ministerio de Trabajo (1992). *Ley de Reestructuración Administrativa: Decreto Ley N° 26116*. Recuperado de
<https://www.indecopi.gob.pe/documents/51767/203503/01+decretoley26116.pdf/9c17e831-eed9-4863-8cec-95d3104b077c>

Ministerio de Trabajo (1997). *Decreto Legislativo N° 728: Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Recuperado de
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf

Ministerio de Trabajo (2001). *Decreto Ley N° 27452: Ley de Creación de Comisión Especial*. Recuperado de
[http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/temas/coleccion00000.htm/tomo00074.htm/libro00670.htm/sumilla00685.htm?f=templates\\$fn=document-frame.htm\\$3.0#JD_modifica23266](http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/temas/coleccion00000.htm/tomo00074.htm/libro00670.htm/sumilla00685.htm?f=templates$fn=document-frame.htm$3.0#JD_modifica23266)

Ministerio de Trabajo (2001). *Decreto Ley N° 27586: Ley de regulación complementaria de la Ley N° 27487*. Recuperado de
http://mintra.gob.pe/contenidos/legislacion/dispositivos_legales/ley_27487.htm

Ministerio de Trabajo (2002). *Decreto Ley N° 27803: Ley de Revisión de Ceses Colectivos*. Recuperado de
[http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/temas/coleccion00000.htm/tomo01821.htm/sector01853.htm/sumilla01884.htm?f=templates\\$fn=document-frame.htm\\$3.0#JD_m36922](http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/temas/coleccion00000.htm/tomo01821.htm/sector01853.htm/sumilla01884.htm?f=templates$fn=document-frame.htm$3.0#JD_m36922)

Ministerio de Trabajo (2013). *Decreto Legislativo N° 728: Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Recuperado de
<http://alertacontraelracismo.pe/sites/default/files/basewp/2013/01/D-S->

03-97-TR-TUO-de-la-Ley-de-Productividad-y-Competitividad-Laboral-D-L-No-728.pdf

Ministerio de Trabajo (2017). Resolución Ministerial N° 009-2017-TR : *Lineamiento Operativo que establece los procedimientos y órganos competentes para la aplicación de la Ley N°30484*. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2017-01-23_009-2017-TR_5349.pdf

Montalvo, J. (1995). *Delimitación jurídica del supuesto de despido colectivo: La reforma de la legislación laboral*. Madrid, España: Marcial Pons.

Organización Internacional del Trabajo – OIT (1950). *Convenio 87°: Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación*. Recuperado de http://www.derechos.org/ve/pw/wp-content/uploads/convenio_871.pdf

Rendón, J. (2000). *Derecho del Trabajo Individual*. Lima, Perú: Ediciones Edial.

Romero, I. (2015). *El procedimiento de despido colectivo* (Tesis doctoral). Madrid, España.: Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <http://eprints.ucm.es/34439/1/T36716.pdf>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2002). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica* (2da. ed.). Lima, Perú. España.

Soluciones laborales Agosto (2009). *Ceses Colectivos en el estado y su proceso de reparación* (2da. ed.). Lima, Perú

Toyama, J., y Vinatea, L. (2015). *Guía Laboral 2015*. Lima, Perú: Gaceta jurídica.

Trujillo, A. (2009). *El Despido Injustificado como Causal de Terminación del Contrato y el Procedimiento aplicado a éste por las Juntas de Conciliación y Decisión en las Provincias de Herrera y los Santos* (Tesis

de maestría). Panamá: Universidad de Panamá. Recuperado de <http://www.sibiup.up.ac.pa/bd/captura/upload/331026t76.pdf>

Valdivia, A. (2015). *Los Derechos Laborales de los Trabajadores en la Aplicación de la Intermediación Laboral en Arequipa, 2014* (Tesis de pregrado). Arequipa, Perú: Universidad Católica de Santa María. Recuperado de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/2096>

Vida, J. (1991). *Código de las Leyes Laborales*. Madrid, España: Boletín oficial del Estado.

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia				
Título: PROCESO DE LA REPARACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN EL PERÚ. CESES				
Autor: Héctor Narzal Pajuelo Villafana				
Problema	Objetivos	Variables e indicadores		
Problema General:	Objetivo general:	Variable 1: Proceso de la Reparación de los Derechos Laborales de los Trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016		
¿Cuál es estado del Proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses Colectivos 2001-2016?	Determinar los estados del proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses Colectivos 2001-2016.			
Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Dimensiones	Indicadores	Niveles o rangos
¿Cuál es el estado de los Beneficiarios Sin Elección de Beneficios en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses Colectivos 2001-2016?	Determinar el estado de los Beneficiarios Sin Elección de Beneficios en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú.	Sin Elección de Beneficio	Tramitado	Ejecutado No Ejecutado
			Solicitado	
¿Cuál es el estado de la reincorporación laboral en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses Colectivos 2001-2016?	Determinar el estado de la reincorporación laboral en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú.	Reincorporación laboral	Capacitación	Reincorporados No Reincorporados
			Plazas presupuestadas vacantes	
¿Cuál es el estado de compensación económica en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses Colectivos 2001-2016?	Determinar el estado de la compensación económica en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú.	Compensación económica	Pago de aportes pensionarios al Sistema Nacional de Pensiones	Con Compoensación Sin Compensación
			Pago de aportes pensionarios al Sistema Privado de Pensiones	
¿Cuál es el estado de jubilación adelantada en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses Colectivos 2001-2016?	Determinar el estado de la jubilación adelantada es un estado en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú.	Jubilación adelantada	Cálculo de la remuneración	Con Jubilación Adelantada / Sin Jubilación Adelantada
			Cantidad de la pensión	

¿Cuál es el estado de reubicación laboral en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses Colectivos 2001-2016?	Determinar el estado de la reubicación laboral en el proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú.	Reubicación laboral	Entidades del sector público Gobiernos locales	Con Reubicación Laboral Sin Reubicación Laboral
Tipo de investigación: Basica de nivel descriptivo				
Metodo: Descriptivo comparativo				
Diseño: No experimental- transeccional				
Alcance: Trabajadores cesados indebidamente en la decada de los noventa				
Muestra: Trabajadores beneficiados de la Ley 27803.				

Anexo 2



Figura 7. Fotografía de Jorge Azabache. Lima 2016. Archivos fotográficos Diario El Comercio.



Figura 8. Fotografía de Jorge Azabache. Lima 1993. Archivos fotográficos Diario El Comercio.



Figura 9. Fotografía de Daniel Manrique. Lima 2007. Archivos fotográficos Diario El Comercio.



Figura 10. Fotografía de Manuel Llanos. Lima 2001. Archivos fotográficos Diario El Comercio.

Anexo 3

LEY Nº 27803 (29.07.02) ^{1 2}

Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes Nº 27452 y Nº 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las Empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República

ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

Artículo 1.- Ámbito de Aplicación

La presente Ley es de aplicación únicamente a los ex trabajadores cesados mediante procedimientos de ceses colectivos llevados a cabo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en el marco del proceso de promoción de la inversión privada, y que conforme a lo establecido por la Comisión Especial creada por Ley Nº 27452 han sido considerados irregulares, y a los ex trabajadores cuyos ceses colectivos en el Sector Público y Gobiernos Locales han sido considerados igualmente irregulares en función a los parámetros determinados por la Comisión Multisectorial creada por la Ley Nº 27586.

De igual forma es aplicable a los ex trabajadores que mediante coacción fueron obligados a renunciar en el marco del referido proceso de promoción de la inversión privada o dentro del marco de los ceses colectivos de personal al amparo del Decreto Ley Nº 26093 o procesos de reorganización a que se refiere el Artículo 3 de la Ley Nº 27487, según lo determinado por la Comisión Ejecutiva a que se hace referencia en el Artículo 5 de la presente Ley.

Artículo 2.- Objeto de la Ley

Institúyase un Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios, cuyos destinatarios serán los ex trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la presente Ley.

El Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios incluye al Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente creado en el Artículo 4 de la presente Ley, y tendrá por función primordial administrar el acceso a los beneficios á que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 3.- Beneficios del Programa Extraordinario

Los ex trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, y que se encuentren debidamente inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente creado en el Artículo 4 de la presente Ley, tendrán derecho a optar alternativa y excluyentemente entre los siguientes beneficios:

1. Reincorporación o reubicación laboral³.
2. Jubilación Adelantada⁴.

¹ Concordancias: Ley Nº 27586, D.S. Nº 014-2002-TR (Reglamento), R.M. Nº 352-2002-TR, R.M. Nº 123-2003-TR, D.S. Nº 071-2003-TR, R.M. Nº 147-2003-TR, R.S. Nº 007-2004-TR, Ley Nº 28299, R.M. Nº 177-2004-TR, R.M. Nº 250-2004-TR, R.M. Nº 688-2004-MIMDES, R.M. Nº 024-2005-TR (Plan de ejecución de beneficios de la Ley Nº 27803), Ley Nº 28476, Art. 8 inc. m

² De conformidad con el Artículo 6 de la Ley Nº 28299, publicada el 22-07-2004, para efectos de la aplicación de la presente Ley y sus normas complementarias, entiéndase que toda mención al Sector Público incluye a los Gobiernos Regionales.

³ De conformidad con la Décimo Tercera Disposición Final de la Ley Nº 28426, publicado el 21-12-2004, vigente a partir del 01-01-2005; se faculta al Gobierno Nacional, a los Gobiernos Regionales y a los Gobiernos Locales a ejecutar los beneficios contemplados en los numerales 1 y 4 del artículo 3 de la de la presente Ley, conforme a la normatividad vigente.

⁴ De conformidad con la Única Disposición Complementaria y Final de la Ley Nº 28299, publicada el 22-07-2004, para efectos de acogerse al Beneficio de Jubilación Adelantada a que se contrae el presente artículo, inciso 2), podrán acceder los ex trabajadores comprendidos en los alcances

3. Compensación Económica.
4. Capacitación y Reconversión Laboral⁵.

Artículo 4.- Creación del Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente

Como parte del Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios a que se refiere el Artículo 2, créase el Registro Nacional de Ex Trabajadores Cesados Irregularmente, en adelante el Registro Nacional, en donde se consignará a los ex trabajadores comprendidos dentro de los alcances del Artículo 1 de la presente Ley, con la finalidad de que puedan acceder a los beneficios regulados en el artículo anterior.

La inscripción en este Registro constituye requisito indispensable para acceder, de manera voluntaria, alternativa y excluyente, a los beneficios que prevé la presente Ley.

Artículo 5.- Comisión Ejecutiva

Créase por única vez una Comisión Ejecutiva que estará encargada de lo siguiente:

1. Analizar los documentos probatorios que presenten los ex trabajadores que consideran que su voluntad fue viciada, a fin de determinar si existió o no coacción en la manifestación de voluntad de renunciar.
2. Analizar los casos de ceses colectivos de trabajadores que, habiendo presentado su solicitud de cese hasta el 23 de julio de 2001, no fueron tomados en cuenta por la entidad correspondiente. Esta Comisión tomará en cuenta los parámetros establecidos en el Artículo 9 de la presente Ley.

"La calificación efectuada por la Comisión Ejecutiva o la ejecución de los beneficios a favor de los ex trabajadores cuyos ceses sean calificados como irregulares, es de carácter excepcional, en atención a ello, no generará beneficios distintos a los establecidos en la presente Ley.

Entiéndese que dentro de los beneficios comprendidos en la presente Ley se encuentran los precisados en el artículo 18 y Segunda Disposición Complementaria"⁶.

Artículo 6.- De la Conformación de la Comisión Ejecutiva

La Comisión Ejecutiva estará conformada por los siguientes miembros:

1. Un representante de la CGTP.
2. Un representante de la CUT.
3. Un representante de la CTP.
4. Un representante del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, quien presidirá la sesión. (3)(6)(7)
5. Un representante del Ministro de Economía y Finanzas. (1)
6. Un representante del Ministerio de Justicia.(2)(8)
7. Un representante de la Presidencia del Consejo de Ministros.(5)
8. Un representante de la Defensoría del Pueblo.

Dada la naturaleza excepcional de la Comisión, ésta analizará únicamente las solicitudes documentadas de los ex trabajadores presentadas dentro de los 5 (cinco) días siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel central, así como en las Direcciones Regionales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en provincias. Determinados los casos excepcionales de coacción y los ceses colectivos con irregularidades en su procedimiento a que se refiere el Artículo 5 de la presente Ley, la relación será remitida al Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente.

Artículo 7.- La implementación, conformación y ejecución del Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios y del Registro Nacional

La implementación, conformación y ejecución del Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios y del Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Concordancia: R.M. N° 024-2005-TR (Plan de ejecución de beneficios de la Ley N° 27803)

Artículo 8.- Individualización de ex trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación

A fin de individualizar a los ex trabajadores cesados mediante procedimientos de Cese Colectivo llevados a cabo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en el marco del proceso de promoción

del Decreto Ley N° 19990, Ley N° 25009, Decreto Ley N° 25967 y Ley N° 25897, cumpliendo los requisitos de edad y aportaciones establecidos para el otorgamiento de una pensión, a la fecha de publicación de la última relación de ex trabajadores cesados irregularmente.

⁵ Idem Nota 3

⁶ Párrafos agregados por el Artículo 1 de la Ley N° 28299, publicada el 22-07-2004.

de la inversión privada, y que conforme a lo establecido por la Comisión Especial creada por Ley N° 27452 han sido considerados irregulares, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo remitirá la correspondiente relación de ex trabajadores al Registro Nacional.

De igual forma, a fin de individualizar a los trabajadores del Sector Público y Gobiernos Locales cuyos ceses son irregulares, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo centralizará la información de la cual disponen las entidades a que se refiere la Ley N° 27487, quienes tienen la obligación de remitir la información que se les solicite para la elaboración del respectivo registro de ex trabajadores, bajo responsabilidad, en la forma que determine el Reglamento de la presente Ley.

Para efecto de lo establecido en el presente artículo, actuará como veedor el Defensor del Pueblo o su representante.

Artículo 9.- De los cesados irregularmente en las entidades del Sector Público

Para efectos de lo señalado en el segundo párrafo del artículo anterior, se deberá tomar en cuenta los siguientes parámetros:

1. Considerar únicamente las solicitudes de revisión de cese cursadas al amparo de la Ley N° 27487 y normas reglamentarias, según lo analizado por la Comisión Multisectorial creada por Ley N° 27586 y la Comisión Ejecutiva referida en el Artículo 5 de la presente Ley.
2. Considerar únicamente a los ex trabajadores que cesaron por renuncia coaccionada, conforme lo determine la Comisión Ejecutiva referida en el Artículo 5 de la presente Ley.
3. Se considerará como ceses irregulares aquellos ceses colectivos que se produjeron incumpliendo los procedimientos legales establecidos en el Decreto Legislativo N° 276, contraviniendo los procedimientos de excedencia regulados en el Decreto Ley N° 26093 y contrarios a los procedimientos establecidos en las normas de reorganización autorizados por norma legal expresa.
4. Se considerará como ceses colectivos irregulares, aquellos que afectaron a los obreros municipales al amparo del Decreto Ley N° 26093 fuera del ámbito de la Octava Disposición Final de la Ley N° 26553.

Artículo 10.- De la Reincorporación o reubicación laboral en las empresas del Estado

Las empresas que fueron sometidas a procesos de promoción de la inversión privada, en las que el Estado continúe teniendo participación accionaria mayoritaria a la fecha de publicación de la presente Ley, procederán a reincorporar a los ex trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley que se encuentren debidamente registrados que cuenten con plazas presupuestadas vacantes y previa capacitación.

En caso de que, las empresas donde laboraban dichos ex trabajadores hubieran sido privatizadas o liquidadas a la fecha de publicación de la presente ley, se les podrá reubicar en las demás empresas del Estado que cuenten con las respectivas plazas presupuestadas vacantes y previa capacitación.

"Las plazas presupuestadas vacantes a que se refiere el párrafo anterior, son las que se hubiesen generado a partir de 2002, hasta la conclusión efectiva del programa extraordinario de acceso a beneficios."⁷

Artículo 11.- De la Reincorporación o reubicación laboral en el Sector Público y Gobiernos Locales Reincorpórese a sus puestos de trabajo o reubíquese en cualquier otra entidad del Sector Público y de los Gobiernos Locales, según corresponda al origen de cada trabajador, sujeto a la disponibilidad de plazas presupuestadas vacantes de carácter permanente correspondientes, a los ex trabajadores de las entidades del Estado comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, que fueron cesados irregularmente u obligados a renunciar compulsivamente según lo determinado por la Comisión Ejecutiva creada en el Artículo 5 de la presente Ley.

"Las plazas presupuestadas vacantes a que se refiere el párrafo anterior, son las que se hubiesen generado a partir de 2002, hasta la conclusión efectiva del programa extraordinario de acceso a beneficios.

Entiéndese que los trabajadores del sector público deberán contar con programas previos de capacitación."⁸

"Artículo 12.- De la reincorporación

⁷ Idem

⁸ Idem

Para los efectos de lo regulado en los artículos 10 y 11 de la presente Ley, deberá entenderse reincorporación como un nuevo vínculo laboral, generado ya sea mediante contratación bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada o nombramiento dentro del Régimen Laboral del Servidor Público, a partir de la vigencia de la presente Ley. Para efectos de la reincorporación o reubicación deberá respetarse el régimen laboral al cual pertenecía el ex trabajador al momento de su cese." ⁹

Artículo 13.- Pago de aportes pensionarios

Las opciones referidas en los Artículos 10 y 11 de la presente Ley implican asimismo que el Estado asuma el pago de los aportes pensionarios al Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Pensiones, por el tiempo en que se extendió el cese del trabajador. En ningún caso implica el cobro de remuneraciones dejadas de percibir durante el mismo período.

"Dicho pago de aportaciones por parte del Estado en ningún caso será por un período mayor a 12 años y no incluirá el pago de aportes por períodos en los que el ex trabajador hubiera estado laborando directamente para el Estado." ¹⁰

Artículo 14.- De la Jubilación Adelantada

Podrán acceder al beneficio de Jubilación Adelantada establecido en el inciso 2) del Artículo 3, los ex trabajadores del Régimen Pensionario del Decreto Ley N° 19990 comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la presente Ley e inscritos en el Registro Nacional, siempre que tengan en la actualidad cuando menos 55 años de edad, en el caso de los hombres y 50 años de edad en caso de las mujeres y cuenten con un mínimo de 20 años de aportación al Sistema Nacional de Pensiones a la fecha de vigencia de la presente Ley.

La pensión se reducirá hasta un máximo de 4% (cuatro por ciento) por cada año de adelanto de edad respecto a la edad establecida en el Régimen General de Jubilación regulado en el Decreto Ley N° 19990 y normas modificatorias y complementarias, según se trate de hombres o mujeres respectivamente. En ningún caso se modificará el porcentaje de reducción por adelanto en la edad de jubilación ni se podrá adelantar por segunda vez.

Para la determinación de la cuantía de la pensión se tomará en cuenta la remuneración de un trabajador en actividad de igual nivel.

El Estado reconoce excepcionalmente los años de aporte pensionarios, desde la fecha de cese hasta la entrada en vigencia de la presente ley, siempre que no hayan reiniciado actividad laboral directa con el Estado.

En caso de haberse producido el deceso o fallecimiento de un trabajador comprendido en el ámbito de aplicación de la presente ley, se dará el reconocimiento de la pensión correspondiente a su cónyuge o hijos menores de edad, de acuerdo a lo establecido por el sistema previsional respectivo.

Artículo 15.- Reconocimiento excepcional de años de aportación

Reconózcase excepcionalmente a los ex trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley, que opten por beneficiarse con la Pensión de Jubilación Adelantada y que a la fecha cuenten con el requisito de edad previsto en el artículo anterior, los años de aporte pensionarios requeridos para acceder a una Pensión de Jubilación Adelantada que fueron dejados de aportar por efectos de los ceses colectivos.

"Dicho reconocimiento en ningún caso podrá ser mayor a 12 años y se efectuará por el período comprendido desde la fecha efectiva de cese hasta la entrada en vigencia de la presente Ley." ¹¹

Artículo 16.- De la Compensación Económica

Para acceder al beneficio de Compensación Económica establecido en el inciso 3. del Artículo 3, los ex trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación de esta Ley, deberán manifestar su disposición a acogerse al beneficio de pago de una compensación económica. El monto de dicha compensación será equivalente a dos remuneraciones mínimas vigentes a la fecha de publicación de esta ley, por cada año de trabajo acreditado hasta un máximo de 15 años. Esta compensación no comprende los años no laborados.

Para la aplicación de este beneficio, el Ministerio de Economía y Finanzas emitirá las respectivas normas reglamentarias.

Concordancias: D.S. N° 071-2003-TR (Reglamento), R.M. N° 147-2003-TR, Art. 2

⁹ Artículo modificado por el Artículo 2 de la Ley N° 28299, publicada el 22-07-2004.

¹⁰ Párrafo agregado por el Artículo 1 de la Ley N° 28299, publicada el 22-07-2004.

¹¹ Párrafo modificado por el Artículo 2 de la Ley N° 28299, publicada el 22-07-2004.

Artículo 17.- De la Capacitación y Reconversión Laboral

A fin de acceder a una oportunidad efectiva de reinserción en el mercado de trabajo, los ex trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de la presente Ley, podrán optar por el Beneficio de Capacitación y Reconversión Laboral establecido en el inciso 4. del Artículo 3 de esta Ley.

Con el objeto de asegurar la efectividad del beneficio a que se refiere el párrafo anterior, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo queda autorizado para suscribir los convenios con las Universidades, Institutos Tecnológicos y Organizaciones No Gubernamentales que se requieran.

Las condiciones y requisitos de este beneficio serán determinadas por el Reglamento.

Artículo 18.- Revisión de los beneficios sociales

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley, cuyos beneficios sociales no les hubieran sido abonados o hubieran sido liquidados en forma diminuta, podrán acudir al Poder Judicial para que se les abone lo que conforme a Ley corresponda. La autoridad administrativa de trabajo actuará como perito en la causa.

"La revisión de los beneficios sociales es la reclamación de todo beneficio social, cualquiera fuera su naturaleza. El concepto de beneficio social comprende cualquier acreencia de naturaleza laboral, sin restricción alguna, incluidos los derechos laborales."¹²

Concordancia: D.S. N° 014-2002-TR, Art.31

Artículo 19.- De los Plazos

Para la instalación, implementación y ejecución del Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios y del Registro Nacional se tendrá en cuenta los siguientes plazos:

1. Quince (15) días calendarios para la remisión de la información referida en los Artículos 8 y 9 de la presente Ley, los mismos que serán computados a partir del día siguiente de la fecha de publicación de la presente Ley.
2. "2. Por resolución suprema se fijará el plazo para que la Comisión Ejecutiva remita la relación de ex trabajadores correspondiente al Registro Nacional, cuyo plazo máximo vencerá Indefectiblemente el 26 de julio de 2004."¹³
3. DEROGADO¹⁴

"Artículo 20.- Fuentes de financiamiento

Los gastos que irroque la aplicación de la presente Ley serán cubiertos con los recursos provenientes del Fondo Especial del Dinero Obtenido Ilícitamente en Perjuicio del Estado (FEDADOI), creado por el Decreto de Urgencia N° 122-2001 y normas ampliatorias.

En defecto de los fondos mencionados, el gasto que origine esta Ley será financiado con cargo a los fondos que establecerá el Ministerio de Economía y Finanzas, de conformidad con la norma VIII del Título Preliminar de la Ley N° 27209 - Ley de Gestión Presupuestaria del Estado y los artículos 5 y 17 del Decreto Legislativo N° 183 - Ley Orgánica del Ministerio de Economía y Finanzas.

La aplicación de la presente Ley comprende la ejecución del Programa Extraordinario de Acceso a los Beneficios, con inclusión del pago de los aportes pensionarios establecidos en el artículo 13 y de las aportaciones de quienes opten por el Beneficio de Jubilación Adelantada. Asimismo, los fondos serán utilizados para la creación y permanencia de los Juzgados ad hoc, encargados de la tramitación de los procesos judiciales de revisión de beneficios sociales."¹⁵

Artículo 21.- Sanciones y Penalidades

Los funcionarios públicos que infrinjan lo dispuesto en la presente Ley incurrirán en el delito tipificado en el Artículo 377 del Código Penal, sin perjuicio de las sanciones civiles y administrativas a que hubiere lugar.

Concordancia: D.S. N° 014-2002-TR, Art. 32

¹² Párrafo agregado por el Artículo 1 de la Ley N° 28299, publicada el 22-07-2004.

¹³ Numeral modificado por el Artículo 2 de la Ley N° 28299, publicada el 22-07-2004.

¹⁴ Numeral derogado por el Artículo 8 de la Ley N° 28299, publicada el 22-07-2004, cuyo texto era el siguiente: "Sesenta (60) días hábiles para que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aplique las medidas establecidas en el Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios, plazo que será computado desde el vencimiento de los plazos previstos en los incisos 1. y 2. del presente artículo."

¹⁵ Artículo modificado por el Artículo 2 de la Ley N° 28299, publicada el 22-07-2004.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA.- Exceptúese excepcionalmente a los Organismos del Sector Público y Gobiernos Locales de la República de las normas de austeridad que se requieran para el cumplimiento de lo establecido por la presente Ley.

SEGUNDA.- Sin perjuicio de las medidas de resarcimiento establecidas por la presente Ley, entiéndase como una medida de excepción el reconocimiento del derecho de los Obreros Municipales a ser compensados en su tiempo de servicios de conformidad con lo que establece el Decreto Legislativo N° 650 por la duración de su vínculo laboral antes de la aplicación del Decreto Ley N° 26093.

Concordancia: D.S. N° 014-2002-TR, Quinta Disposición Final

TERCERA.- La resolución final constituye cosa juzgada únicamente si es favorable al recurrente. Puede oponerse a quien pretendiera ejecutar o ejecutarse igual agresión.

CUARTA.- Se encuentran comprendidos en la presente ley los ceses irregulares de aquellos ex trabajadores que tuvieran procesos judiciales en trámite, siempre que se desistan de la pretensión ante el Órgano Jurisdiccional.

Concordancia: D.S. N° 014-2002-TR, Primera Disposición Final, D.S. N° 071-2003-EF, Art. 3

QUINTA.- Deróguese todas las normas que se opongan a la presente ley.

SEXTA.- El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en un plazo de 15 días hábiles contados a partir de la publicación de la presente ley en el Diario Oficial El Peruano.

Anexo 4

Artículo científico

1. TÍTULO

Proceso de la Reparación de los Derechos Laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses Colectivos 2001-2016

2. AUTOR (A, ES, AS)

Br. Héctor Narzal Pajuelo Villafana.

Correo Electrónico: hector120770@gmail.com

3. RESUMEN

La investigación titulada proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016. Como objetivo general fue determinar los niveles del proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, Ceses Colectivos 2001-2016. Esta investigación es descriptivo, histórico, ex post facto, de enfoque cuantitativo y de tipo básico. La muestra estuvo constituida por todos los ex trabajadores del sector público cesados colectivamente entre el año 1991 y 2001. Para construir, validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se ha fundamentado en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo La conclusión a que se arribo fue: que el total de los casos el 2.3% quedo sin beneficio, el 27.8% fue incorporado en su puesto de trabajo, el 59.8% tuvo compensación laboral, 10. % fue jubilado en forma adelantada, y el 0.02% fue reubicado.

4. PALABRAS CLAVE

Derechos laborales/ Ceses colectivos/ reincorporación/ compensación/ jubilación/ reubicación.

5. ABSTRACT

The investigation entitled process of the reparation of labor rights of workers in Peru. Collective dismissals 2001-2016. As a general objective was to determine the levels of the process of reparation of labor rights of workers in Peru, Collective Barriers 2001-2016. This research is descriptive, historical, ex post facto, quantitative approach and basic type. The sample consisted of all former public sector workers collectively dismissed between 1991 and 2000. To build, validate

and demonstrate the reliability of the instruments was based on the Conventions of the International Labor Organization. The conclusion reached was that the total of the cases was 2.3% without benefit, 27.8% was incorporated in their job, 59.8% had work compensation, 10% was retired in an advanced way, and 0.02% was relocated.

6. KEYWORDS

Labor rights / Collective dismissals / reinstatement / compensation / retirement / relocation.

7. INTRODUCCIÓN

Según la literatura revisada, en la década de los noventa se estima un millón de despidos arbitrarios por la reorganización de las entidades estatales y la promoción de la inversión privada. En esta época, durante los años 1992 y 1998 se despidieron 300,000 mil trabajadores del sector público. Así es que, el 28 de diciembre del año 1992 se decretó la Ley N° 26093, instituyendo la evaluación semestral de los trabajadores públicos, disponiendo el cese de los que no aprobaban, incluyéndolos en causal de excedencia.

Según Campos (2012) expresó en relación a los derechos laborales: “El derecho al trabajo existe y es una realidad donde el Estado desarrolla una política económica y social encaminada a eliminar el desempleo” (p.191).

Por lo tanto, de acuerdo a las leyes y normas vigentes existe un procedimiento para realizar ceses colectivos en instituciones públicas y privadas, el cual el empleador debe de cumplir para evitar ser sancionado. Además en el caso de disolución, liquidación y quiebra de la empresa, los trabajadores cesados de manera colectiva tienen la oportunidad de adquirir los activos de la empresa en primera opción o en todo caso para hacerse cobro por remuneraciones y beneficios sociales adeudados por el empleador.

El Congreso de la República (2001) en el Decreto Ley N° 27803 en relación a las medidas reparatorias, precisó que el proceso de reparación de los Ceses colectivos de los derechos laborales tiene las siguientes alternativas:

1. Sin opción de beneficio.
2. Reincorporación laboral.
3. Jubilación adelantada.
4. Compensación económica.
5. Reubicación laboral. (p.2)

La justificación de la presente investigación se basa en la necesidad de reparar los derechos laborales a los ex trabajadores públicos que fueron cesados arbitrariamente durante la década de los noventa, ejecutando el procedimiento de reparación para luego del análisis de los casos verificar si ha sido un despido arbitrario. Los procedimientos establecidos ayudan a mejorar el análisis de los ceses colectivos en el sector público. Se analiza en base a la Constitución Política del Perú de 1979 y la vigente. Además, para el análisis también se toma en cuenta los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que guarda relación directa con los derechos laborales. El presente trabajo de investigación nos permite conocer la cantidad de ceses colectivos de trabajadores públicos en los años noventa que fueron despedidos arbitrariamente; a través del procedimiento establecido para ello; conociendo las normas jurídicas, evaluando la comisión especial y ejecutando las medidas reparatorias; todo con el fin de reparar los derechos laborales de los trabajadores afectados.

8. METODOLOGÍA

Hernández, Fernández y Baptista (2014) refiriéndose a la variable afirman que: “una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.93). Por lo tanto, en el presente estudio existe una unidad de observación: Proceso de la reparación de los derechos laborales y una variable: Ceses colectivos.

Por los aportes teóricos en el presente estudio se asumió como método descriptivo. Sánchez y Reyes (2002) “el método descriptivo consiste en describir, interpretar y analizar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente” (p.33). Por lo tanto, el enfoque utilizado en la variable es el cuantitativo, ya que se recopiló datos estadísticos para conocer acerca del proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016. El tipo de estudio en este caso está dentro de la Investigación básica, al respecto, Hernández et. al. (2014) expresa que la investigación básica. El diseño es no experimental.

La población del presente estudio estará constituida por todos los ex trabajadores del sector público cesados colectivamente entre el año 1991 y 2000. La muestra consiste en 35,950 casos.

La descripción de la metodología o métodos describe los pasos de ejecución del estudio y la justificación de los métodos de investigación usados.

Incluye las sub-secciones:

Población, muestra, muestreo y unidades de análisis (participantes), métodos de recopilación de datos, instrumento y procedimiento.

Se empieza haciendo referencia al diseño y luego en la primera sección de participantes, se describen las características de la muestra, técnica de muestreo, tamaño y precisión de la muestra. La segunda sección describe la ficha técnica así como las propiedades psicométricas del instrumento o instrumentos empleados, detallando el ámbito de aplicación así como el contexto en el que se validaron y estandarizaron. En la última sección procedimiento se describen: las manipulaciones experimentales (de ser el caso), el proceso de recogida de datos, el consentimiento informado y los estadísticos que se usaron. El método y el análisis de datos se efectuó con el software estadístico SPSS 23.0 y el software Excel. Los resultados serán presentados en cuadros de frecuencias y porcentajes con su respectiva interpretación, así como con gráficos que nos permitan representar los datos obtenidos.

9. RESULTADOS

Descriptivo del Objetivo General

Proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, ceses colectivos 2001-2016.

Tabla.1

Frecuencia de los Proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, ceses colectivos 2001-2016.

Por beneficio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado	Porcentaje Valido
Sin opción de beneficio	816	2%	816	2
Reincorporación laboral	10012	28%	10828	30
Compensación económica	21510	60%	32338	90
Jubilación adelantada	3605	10%	35943	100
Reubicación laboral	7	0%	35950	0
Total	35950	100%		

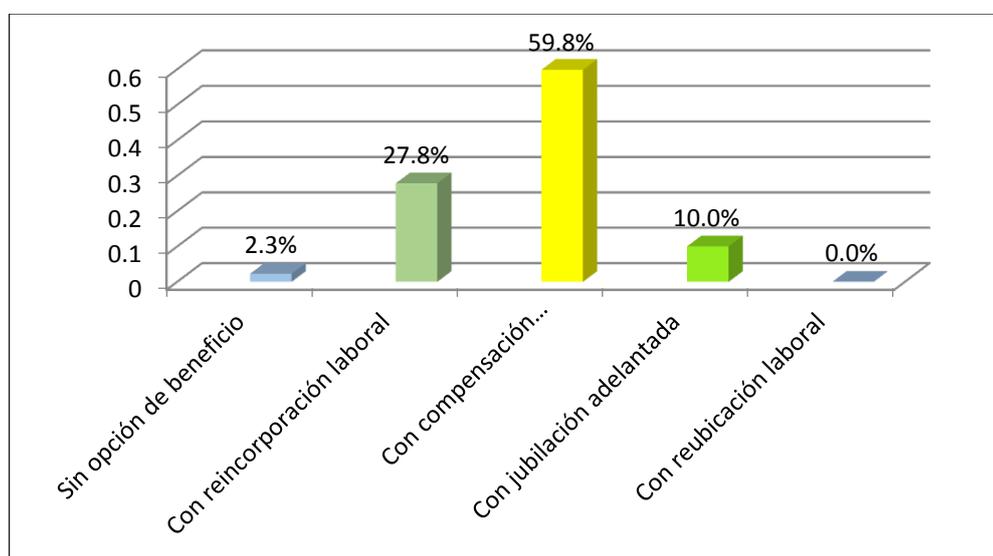


Figura 1. Frecuencia de los Proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, ceses colectivos 2001-2016.

Como se observa en la tabla 1 y la Figura 1, sobre la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, ceses colectivos 2001-2016 Se afirma que el total de los casos el 2.3% quedo sin beneficio, el 27.8% fue incorporado en su puesto de trabajo, el 59.8% tuvo compensación laboral, 10. % fue jubilado en forma adelantada, y el 0.02% fue reubicado.

10. DISCUSIÓN

Referente al objetivo, al observar la tabla 1 y la figura 1, sobre la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, ceses colectivos 2001-2016 Se afirma que el total de los casos el 2.3% quedo sin beneficio, el 27.8% fue incorporado en su puesto de trabajo, el 59.8% tuvo compensación laboral, 10 % fue jubilado en forma adelantada, y el 0.02% fue reubicado. De los resultados obtenidos vemos que solo el 2.3% quedo sin beneficio y el resto de uno y otra manera fue atendido. De todas maneras este proceso causo conflicto social, Este hallazgo es similar a los resultados obtenidos por Romero (2015) en su investigación titulada: El procedimiento de despido colectivo. Tesis doctoral para optar al grado de doctor de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, España, en cuyas conclusiones menciona que lejos de ser un protagonismo puntual que respondiera a una determinada concepción del Estado, la intervención administrativa ha singularizado el panorama de las relaciones laborales y, en concreto, el ejercicio de los poderes empresariales en aquellos casos en los que la decisión extintiva se fundamenta en una situación de crisis empresarial.

11. CONCLUSIONES

En la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, ceses colectivos 2001-2016 se concluye que: del total de los casos el 2.3% quedo sin beneficio, el 27.8% fue incorporado en su puesto de trabajo, el 59.8% tuvo compensación laboral, 10. % fue jubilado en forma adelantada, y el 0.02% fue reubicado

12. REFERENCIAS

Campos, D. (2012). Diccionario de derecho laboral. Bogotá, Colombia.: Editorial Nomos.

Congreso de la República (1993). Constitución Política del Perú. Recuperado de <http://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>

Congreso de la República (2002). Decreto Ley N° 27803 Comisiones encargadas de revisar los ceses colectivos de empresas del Estado. Recuperado de https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=r6WHWOTkHcSUzALWkoWQCg&gws_rd=ssl#q=Decreto+Ley+N%C2%B0+27803+

Gómez, F. (1996). Derecho del Trabajo, Relaciones Individuales de Trabajo. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la Investigación (6ta. ed.). México D.F., Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.

Montalvo, J. (1995). Delimitación jurídica del supuesto de despido colectivo: La reforma de la legislación laboral. Madrid, España: Marcial Pons.

Organización Internacional del Trabajo – OIT (1950). Convenio 87°: Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación. Recuperado de http://www.derechos.org/ve/pw/wp-content/uploads/convenio_871.pdf

Rendón, J. (2000). Derecho del Trabajo Individual. Lima, Perú: Ediciones Edial.

Vida, J. (1991). Código de las Leyes Laborales. Madrid, España: Boletín oficial del Estado.

La uniformidad de las referencias bibliográficas tendrá como patrón las normas internacionales para que el artículo sea publicado y sea sometido a arbitraje.

13. RECONOCIMIENTOS

Consideramos opcional. Las personas que apoyaron: Dr. Noel Alcas Zapata, Mis Padres.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN****PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Br. Héctor Narzal Pajuelo Villafana, estudiante (), egresado (), docente (), del Programa de Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI Nro.09635114, con el artículo titulado

“Proceso de la Reparación de los Derechos Laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses Colectivos 2001-2016”

Declaro bajo juramento que:

- 5) El artículo pertenece a mi autoría
- 6) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 7) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 8) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 9) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, mayo de 2017

Br. Héctor Narzal Pajuelo Villafana

Anexo 5

Base de datos

	Sin opción de beneficio	Reincorporación	Compensación	Jubilación	Reubicación
1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	2
9	1	1	1	1	2
10	1	1	1	1	2
11	1	1	1	1	2
12	1	1	1	1	2
13	1	1	1	1	2
14	1	1	1	1	2
15	1	1	1	1	2
16	1	1	1	1	2
17	1	1	1	1	2
18	1	1	1	1	2
19	1	1	1	1	2
20	1	1	1	1	2
21	1	1	1	1	2
22	1	1	1	1	2
23	1	1	1	1	2
24	1	1	1	1	2
25	1	1	1	1	2
26	1	1	1	1	2
27	1	1	1	1	2
28	1	1	1	1	2
29	1	1	1	1	2
30	1	1	1	1	2
31	1	1	1	1	2
32	1	1	1	1	2
33	1	1	1	1	2
34	1	1	1	1	2
35	1	1	1	1	2
36	1	1	1	1	2
37	1	1	1	1	2
38	1	1	1	1	2
39	1	1	1	1	2
40	1	1	1	1	2