



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Regulación de Ceses Colectivos bajo la observancia del Principio Protector y el Derecho al Trabajo**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**AUTORA:**

Nancy Paola Baila Laurente

**ASESOR:**

Dr. Vildoso Cabrera Daniel

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

**LIMA - PERÚ**

**2017**

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

**Ricardo Salvatierra Yi**  
**Presidente**

---

**Elías Gilberto Chávez Rodríguez**  
**Vocal**

---

**Erick Daniel Vildoso Cabrera**  
**Vocal**

## **Dedicatoria**

A mi madre por sus enseñanzas y su fuerza interna que lograron la formación de una familia con aspiraciones de lucha.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mi familia porque siempre fue mi soporte, a mis hijos porque fueron mi motivación, a mi esposo por ser mi apoyo, a mi madre por ser mi mentora, a mi hermano y tío por ser mis modelos a seguir.

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Yo, Nancy Paola Baila Laurente con DNI N° 43431305, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto la tesis no ha sido plagiado, ni total ni parcialmente
3. La tesis no ha sido auto plagiado, es decir no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener el grado de o título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados duplicados ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la presente tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

En tal sentido de identificarse fraude, piratería, plagio o falsificación, asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 24 de abril de 2017

---

**NANCY PAOLA BAILA LAURENTE**  
**DNI N° 43431305**

## PRESENTACIÓN

**Señores miembros del jurado:**

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada **“Regulación de Ceses Colectivos bajo la observancia del Principio Protector y Derechos Laborales”**, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el grado de licenciatura.

As, cumpliendo con el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, la investigación cuenta con una estructura determinada de la siguiente manera: en la parte introductora se plasma la realidad problemática, los antecedentes, o trabajos previos, las teorías relacionadas al tema o marco teórico, la justificación del estudio y el planteamiento del problema, estableciendo en este, el problema de la investigación, los objetivos y los supuestos jurídicos generales específicos. En la segunda parte tratamos el marco metodológico, en el mismo que se sustenta el trabajo de investigación desde el enfoque cualitativo, orientada al estudio de la teoría fundamentada, finalmente se arribara a los resultados que nos instruye a emitir las conclusiones y recomendaciones.

La Autora

## INDICE

Página del Jurado	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Presentación	vi
<b>RESUMEN</b>	vii
<b>ABSTRAC</b>	viii
<b>I. INTRODUCCION</b>	
Aproximación temática	1
Trabajos previos	5
Teorías relacionadas	14
Formulación del problema	40
Justificación del estudio	41
Objetivo	42
Supuesto jurídico	43
<b>II. METODO</b>	
2.1. Tipo de investigación	45
2.2. Diseño de investigación	46
2.3. Caracterización de sujetos	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
2.5. Métodos de análisis de datos	52
2.6. Tratamiento de información: unidades temáticas, categorización	53
2.7. Aspectos éticos	55
<b>III. RESULTADOS</b>	56
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	82
<b>V. CONCLUSIÓN</b>	95
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	97
<b>VII. REFERENCIAS</b>	99
<b>ANEXOS</b>	
Anexo N° 1: Matriz de consistencia	104

Anexo N° 2: Validación de Instrumentos	105
Anexo N° 3: Instrumentos	108

## RESUMEN

La presente investigación tiene la finalidad de demostrar que la regulación actual del cese colectivo en la norma nacional vislumbra notables rasgos de falencias, que a la luz de lo que implica el derecho al trabajo y la observancia del Principio Protector que debe servir como modelo para la creación de normas que regulen el Derecho Laboral, no se ajusta a este paradigma. En primer término abordaremos el contexto histórico en el que se desarrolló la experiencia más paradigmática de América Latina en cuanto a despidos masivos se refiere. La transgresión sufrida por los trabajadores despedidos arbitrariamente en los años 90; asimismo se tratara de reflejar las repercusiones jurídicas que a la fecha la flexibilización laboral ha traído consigo en nuestra realidad nacional. Finalmente, de manera muy tentadora, se establecerá que la falta de precisión taxativa específica puntualmente de cada causal objetiva contenida en el artículo 48 de la Ley de Productividad Laboral, incide en la vulneración del Principio Protector y el Derecho al Trabajo ya que, la regulación vigente genera desprotección laboral del trabajador afectado que se ve reflejado en la dirección que se ha aplicado con la promulgación del Decreto Supremo N° 13-2014-TR.

**Palabras Clave:** cese colectivo, despido, causas objetivas, derecho al trabajo, trabajadores.

## ABSTRAC

The present investigation has the purpose of demonstrating that the current regulation of the collective cessation in the national norm envisages notable features of flaws, that in light of what implies the right to work and the observance of the Protective Principle that should serve as a model for the creation of norms that regulate Labor Law, does not conform to this paradigm. In the first place, we will approach the historical context in which the most paradigmatic experience of Latin America was developed in terms of mass layoffs. The transgression suffered by the workers dismissed arbitrarily in the 90s; also try to reflect the legal repercussions that labor flexibilization has brought with it in our national reality. Finally, in a very tempting way, it will be established that the lack of specific precision specific to each objective cause contained in article 48 of the Labor Productivity Law, affects the violation of the Protective Principle and the Right to Work since, the regulation In effect, the worker is left unprotected from work, which is reflected in the address that has been applied with the promulgation of Supreme Decree N° 13-2014-TR.

Keywords: collective cessation, dismissal, objective causes, right to work, workers.

## **I.- INTRODUCCION**

## **Aproximación temática**

Partiendo desde la importancia de salvaguardar los intereses del Estado y el interés público, la presente investigación busca advertir, en la medida posible, cuáles serían las consecuencias jurídico social respecto de la regulación actual del “cese colectivo”, figura que se hace notar por la trascendencia y envergadura ocasionada por los acontecimientos suscitados hace unas décadas atrás en el gobierno dictador de Fujimori, que en su intento de “impulsar la economía” desplego una serie de actuaciones contrarias a derecho y que más adelante se intentaría resarcir todo el daño ocasionado en el aquel entonces.

Así pues, bajo el contexto histórico de lo sucedido en las instituciones públicas respecto a la concesión de beneficios otorgados en mérito de la Ley N° 27803, toda vez que, en el Congreso de la República se aprobó el 31 de mayo de 2016, la Ley de reactivación de la comisión ejecutiva creada por 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, aperturando así desde el análisis y enfoque de esta investigación la discusión sobre los beneficios otorgados tales como se consigna en el artículo 3° de la Ley N° 27803, a efectos de mostrar las incidencias ocasionadas dentro de la institución mencionada líneas arriba, en medida de su efectivización, tales como el bajo rendimiento de personal reincorporado en atención a su desempeño laboral considerando que a la fecha ha existido un notable avance tecnológico, lo que implica el uso de herramientas sofisticadas que apremian capacitación continua.

Ante ello, analizaremos los alcances que resguarda el cese colectivo de trabajo o terminación de la relación laboral por causas objetivas, que está considerado dentro de la causal de extinción del contrato de trabajo según el artículo 46° inciso del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 que es la ley de Productividad y Competitividad Laboral, que se rige en nuestro país.

La terminación de la relación laboral por causas objetivas se regula en el capítulo VII de la nueva Ley de Competitividad Laboral la misma que menciona cuales son aquellas causales que justifican la viabilidad del cese colectivo, mas no precisa detalladamente el significado de cada una, por lo que trataremos de explicar cuán importante sería que el legislador intentara ser más explícito en cuanto a los alcances de las causas objetivas a fin de evitar los ceses colectivos ilegales, pues revisando en los beneficios otorgados por la Ley N° 27803, promulgada en el gobierno de Alejandro Toledo Manrique, la que fue creada con el propósito de resarcir en virtud a la trasgresión de derechos, sufridos por los ex trabajadores cesados de forma irregular en un estado de dictadura vivido en la década de los noventa, sobre todo el beneficio excluyente y alternativo de la reincorporación, por lo que se advierte que las medidas adoptadas han abierto un camino espinoso para el Estado, en razón a los inconvenientes suscitados y que debe hacerle frente hasta la actualidad considerando que han pasado 14 años desde la promulgación de la Ley acotada.

Asimismo, incidiremos en el nefasto futuro que se avizora, negándonos a permitir la concurrencia de situaciones similares donde el trabajador no solo queda en estado de desprotección sino que palpamos la repercusión de los ceses colectivos que al convertirse en ilegal puede traer consigo una larga lista de ex servidores reclamando su efectivo derecho, por lo que la norma debe ser clara y precisa sin caer en los vacíos legales; por ello advertimos la necesidad de la creación de un detallado de las causales para la terminación de la relación laboral por causas objetivas, que se encuentra considerado, dentro de la causal de Extinción del Contrato de trabajo determinados en el artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728°, Ley de productividad y Competitividad Laboral, como son: 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 y d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845. Ante lo señalado escarbaremos en la normativa vigente a efectos de dar serias respuestas.

Si bien es cierto, bajo el amparo de la Carta Magna, la misma que protege el derecho al trabajo, siendo este una herramienta indispensable para la subsistencia y desarrollo del ser humano, tal como se considera en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, debemos hacer hincapié en el proceder de las autoridades administrativas, sujetas a dar cumplimiento a las normas vigentes de la época que responden a las medidas adoptadas por el gobierno de transición, posteriormente con la promulgación de la Ley N° 27803 se pretendió dar solución a los despidos trasladándonos hasta el escenario actual.

Con la dación de la norma señalada precedentemente se trató de resarcir los despidos ocurridos en las instituciones y empresas del Estado, lo que en primera vista y sin mediar tanto análisis resulta un accionar de responsabilidad; sin embargo, no se hizo un profundo análisis técnico respecto de ciertos puntos críticos que traería como consecuencia, por un lado un sin número de demandas, dificultad de cumplimiento de mandatos judiciales y por otro lado tenemos, a aquellos beneficiarios que se inclinaron por la reincorporación laboral y que a la fecha, han sido instalados en algunos casos en plazas similares dentro de instituciones del Estado al cual no pertenecieron, a pesar de ello la empresas que fueron absorbidas y que hoy una institución del Estado asume la titularidad de responsabilidad, ello ha traído consigo la dificultad de asumir la defensa jurídica de la institución, toda vez que no se cuenta con el expediente administrativo, instrumento necesario e indispensable para afrontar argumentos de la contraparte.

Es motivo fundamental en el presente desarrollo de investigación considerar si realmente la regulación actual del cese colectivo atiende de forma eficaz la protección al trabajador y si en la medida posible se logra evitar el menoscabo derechos laborales como el derecho al trabajo, asimismo bajo la perspectiva y el enfoque proteccionista que deben tener las normas laborales, se cuestiona su aplicación en la norma especial nacional que regula el cese colectivo, toda vez que denota una posible inclinación por los interés empresariales anteponiendo el interés del trabajador.

De otro lado, la reincorporación de un ex trabajador que cesó hace 20 años, se encuentra en la capacidad de desempeño laboral acorde con los instrumentos tecnológicos actuales y si no es así ¿qué dice la norma al respecto?, ¿se requiere de una implementación en las políticas públicas laborales?; en consecuencia, se busca comprender como o qué medidas se deberían adoptar en el marco legal con la finalidad que de prever situaciones similares en el futuro cuyos efectos negativos lograrían repercusiones similares a las acontecidas actualmente.

Bajo el conocimiento de los hechos suscitados, se intenta ahondar en la institución jurídica que regula el cese colectivo brindando información que pueda ser observada y tomada en cuenta para efectos de mejora, siempre que si observamos desde la perspectiva del principio protector, fundamental en la formación de las bases del Derecho Laboral, sería inhóspito que no se tomara en cuenta su participación en la regulación del cese colectivo.

Por otro lado, la defensa del derecho al trabajo ha sido planteada como uno de los objetivos esenciales, que implica evaluar si efectivamente se respetan los lineamientos y alcances del derecho fundamental al trabajo en cuanto a la regulación que nuestro ordenamiento le ha conferido al cese colectivo.

Asimismo, planteamos la posibilidad de implementar un articulado que regule de forma definitiva y explícita los ceses colectivos en mérito de salvaguardar a los trabajadores así como impedir la incidencia de un cese colectivo ilegal que finalmente trae consigo serias repercusiones como las que se vienen luchando hasta la actualidad.

### **Trabajos previos**

Es indispensable señalar que no existe ningún trabajo en específico que trate de forma universal el tema, materia de investigación, sin embargo existen trabajos de

investigación que abordan un extremo de la presente investigación, como detallaremos a continuación.

## **Informes**

Vidal A., Cuadros F. y Sánchez C. en su informe titulado *Flexibilización laboral en el Perú y reformas de protección social asociadas: un balance tras 20 años* nos ilustra:

la época en que inicia la problemática en cuestión, al respecto hace referencia al informe generado por la OIT 2006, que en países de Latinoamérica, dentro de ellos comprendidos el Perú, en su intento de instaurar una reforma laboral, que trajera consigo la existencia de una flexibilización laboral y aunque esto ocasionara el acortamiento de derechos previsionales y salud también generó el debilitamiento de algunas instituciones laborales, las mismas que tras su rigidez imposibilitaban la generación del empleo formal. Asimismo señala que en el proceso de flexibilización laboral, ocurridos en los años 90, tuvo como escenario nefasto el cese masivo de servidores y funcionarios públicos. (2012, p.9).

La defensoría del pueblo mediante:

Su informe elaborado en atención a la problemática tratada en el caso particular, sostiene que el artículo 7° del Decreto Ley N° 26120 la que menciona: "se adoptarán todas las medidas destinadas a lograr la reestructuración económica, financiera, legal y administrativa, así como la racionalización de personal", contraviene los alcances del artículo 88° del Decreto Legislativo N° 728, el que articula el cauce especial para procedimientos de reducción de personal. (s.f., p. 3).

En razón a ello, se advierte que la primera de las mencionadas ejerce funciones violatorias de derechos como la garantía de del debido proceso y derecho de ejercitar su efectiva defensa ante los acontecimientos desarrollados, de esta manera vamos avanzando y apuntando a un camino incorrecto, sendero que no debió aplicar el gobierno de Alberto Fujimori; con pleno convencimiento que la dación de esta normativa tuvo nombre propio y obedeció a un gobierno autoritarista destinado a hacer sufrir las inclemencias y sometimiento al pueblo peruano.

Respecto de la norma transgredida se advierte de ella, el respeto de la garantía procesal que salvaguarda los derechos fundamentales, atendiendo a la necesidad de un procedimiento determinado con secuencias lógicas, con los tiempos necesarios para efectivizar el derecho requerido, es el caso de la regulación de los ceses colectivos que dispone un especial tratamiento.

### **Tesis de investigación**

Asimismo, Arango V. (2012) sostiene a través de:

Tesis para obtener el título profesional de Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Mayor de San Marcos, menciona que el cese colectivo de trabajo o terminación de la relación laboral por causa objetiva, está considerado, dentro de la causal de Extinción del Contrato de trabajo (art.16 inc. h, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral). Ahora, la Terminación de las relaciones de trabajo, por causas objetivas, se regula en el capítulo VII de la Nueva Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la misma que considera cuatro causales (art. 46 NLPCL). El primero, el caso Fortuito o la Fuerza Mayor; Los motivos Económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; Disolución y Liquidación de la Empresa y la Quiebra conforme a la ley General de Sociedades; La Reestructuración patrimonial, Disolución y Liquidación, la Disolución y Liquidación iniciada por la Comisión, la Quiebra. Esta normatividad, anteriormente se regía por el D.Leg.845 la misma que ha sido sustituida en su totalidad por la Ley General del Sistema Concursal 27809, ya que la anterior ha sido derogada. Asimismo nos refiere que los ceses colectivos, según los dispositivos normativos son enteramente legales siempre y cuando se encuentren justificados, basados en premisas abiertas, las mismas que siguen un trámite especial. (p.107)

De lo analizado se desprende la interrogante ¿fueron los ceses colectivos de la década de los 90 legales?, pues el gobierno de ese entonces justifico su accionar en políticas públicas dispuestas a la promoción de inversión privada, asimismo señalo la superpoblación de trabajadores públicos, generador de un importante desprendimiento económico, sin duda no hayamos ninguna causa objetiva que indique parámetros ajustados a lo dispuesto en el cuerpo normativo regulador de los ceses colectivos, ni

mucho menos la implementación de un adecuado procedimiento, lo que trajo consigo una catástrofe en los hogares peruanos, retrocediendo como país, ya que en un estado de derecho, no debe existir la permisibilidad de afectación de derechos fundamentales, como es en el caso particular el derecho al trabajo, sin embargo debemos entender que el trabajo debe ser percibido con otra perspectiva.

Se arguye, respecto de los ceses colectivos mientras se fundamenten en causa justa devienen en legales, es decir se deben cumplir ciertos parámetros para efectos de su viabilidad, sin dejar abierta la posibilidad de transformarse en ilegal, para ello las denominadas "premisas abiertas", en consideración particular al ser un tanto análogas, a meritan una descripción taxativa en bien delimitar las causales objetivas que sirven como sustento justificador para extinguir el vínculo laboral de un número de trabajadores.

Ante ello, Arango señala: "lo fundamental esta en conservar o mantener los puestos de trabajo, pero no para establecerse de por vida, tomando el falso criterio de la estabilidad absoluta en el trabajo" (2012, p.106).

Es importante considerar la capacitación laboral como medida principal para afrontar situaciones de desempleo, en medida que el trabajo debe ser entendido como un instrumento dinámico, que por la evolución de la sociedad y el avance tecnológico necesita la generación de preparación del personal, que pueda afrontar dichos cambios necesarios; así mismo tendría la finalidad de obtener a un empleado a la altura de la necesidad del mercado, volviéndose competitivo e interesante como elemento para la esfera laboral, acrecentando sus intereses económicos en medida de su aportación a la empresa.

Por ello, no compartimos la idea de una estabilidad absoluta, puesto que un espacio laboral no es para la eternidad, en atención que hasta la norma señala un límite de edad para el ejercicio laboral, en esta medida encontramos la necesidad primaria de capacitación laboral como medida prioritaria la que combata cualquier contingencia

suscitada en el futuro, como lo es el despido; asimismo señalamos que el hecho de no hacer perpetuo un puesto laboral no implica dejar desamparado al trabajador en una situación legal de cese colectivo, muy por el contrario consideramos que es indispensable adoptar medidas legales que contrarresten dicho infortunio, así pues, el desempleado no solo afecta a su propia economía, sino que termina incidiendo en la misma sociedad.

Por otro lado tenemos a Figueroa quien señala:

Es de suma relevancia la ponderación de las consecuencias derivadas de un procedimiento de despido masivo, pues trae consigo repercusiones legales, de costos, y de afectación en la vida de las personas, pues sobre esta última recae todo el peso de una decisión de reestructuración de planes empresariales, muchas veces disfrazando los motivos verdaderos (2010, p.8).

Sin duda, el primer punto afectado serían los hogares de aquellas personas cesadas, tomando en cuenta no solo el desmedro económico al que deberán hacerle frente, sino al desequilibrio emocional al que son sometidos a la falta de trabajo que es considerada como fuente generadora de riqueza impidiendo, en los casos de aquellos trabajadores mayores a 45 años, la posibilidad de volverse a emplear y así asegurar una pensión que le permita llevar una vida tranquila.

Por lo mismo, insistiremos en el adiestramiento del empleado, para efectos no solo de satisfacción personal, sino de seguridad económica que permita batallar con los infortunios de la vida, y que un despido no sea justificador de la desgracia de un hogar, que no sean nuestros hijos los afectados y limitados a llevar una vida digna y de restricciones en la preparación profesional.

Es preciso incidir respecto de las graves consecuencias, que la norma trae consigo, en el afán de salvaguardar la viabilidad empresarial, la misma que termina afectando a los trabajadores cuyo vínculo laboral se ve extinguido; en atención a ello, advertimos que es el empleado la parte más débil de la relación y más aún si los motivos generadores de la culminación del vínculo laboral obedecen a una simulación

pervertida fundamentada en intereses de diferente naturaleza donde el agente empresarial busca darle toques de legalidad a una situación inexistente.

Asimismo, debido a la postura de desventaja que posee el empleado y la afectación inmediata sobre sus ingresos en la posibilidad de la pérdida del empleo, sale a la luz la contemplación de la proposición de los costos que la empresa debe asumir como fuente reparadora en atención a la adopción de medidas tomadas, esto es, un tipo de indemnización concordante con la regulación del despido nulo amparada en la ley.

Cabe precisar que respecto a lo descrito, Agudo (2015) sostiene a través de:

La tesis "El despido como herramienta de reestructuración de las empresas y de las administraciones públicas" para obtener el título profesional de Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Murcia - España, menciona que el motivo de elección del tema se funda en la realidad palpable que el país Español vive al advertir la tasa de afectación a mérito de los despidos masivos según la estadística efectuada por el Ministerio de empleo del país en mención, que dicho sea de paso debido a la flexibilización de la normativa laboral acontecida en los últimos años ha generado resultados que han sobrellevado la situación de crisis, sin embargo algunas permisibilidades generaran ciertos contratiempos judiciales.

Es relevante indicar que las causas en el caso de despido se fundan en económicas, técnicas y organizativas en las Administraciones Públicas, asimismo en lo que respecta a la administración pública, la normativa prescribe como despido colectivo al recorte de planilla en un 10 % del total de servidores públicos, dentro de los 90 días, que va de 100 hasta 300 trabajadores, y en el caso de exceder este último limite se hablaría de un total de 30 trabajadores.

En la norma del país en estudio, se regula a las causas del despido sobre aspectos técnicos y organizativos en las Administraciones Públicas y económicas; siendo esta última causa, la que más modificaciones ha sufrido a la fecha; pues mientras en el pasado se verificaba la preexistencia de pérdidas dentro de la empresa, en

consecuencia el recorte de recursos humanos servía como factor esencial para superar dicha situación, en la actualidad basta con la preexistencia de una situación desfavorable, que quiere decir que bajo el presupuesto de prevención de pérdidas futuras o disminución de ingresos por el lapso de tres trimestres consecutivos, se ampara la justificación del despido para efectos de supervivencia de la empresa.

Ahora bien, bajo el lineamiento de denominación de causas económicas en el ámbito de las instituciones públicas, se hará efectivo siempre que la entidad sufra de deficiencia presupuestaria para efectos de financiamiento de servicios públicos, con la permanencia de tres trimestres consecutivos, como ya lo mencionamos líneas arriba.

Sin embargo, se advierte una falencia en este marco de flexibilización laboral española, que apunta a la autorización administrativa; sin duda el dejar de prescindir de ella generará un desborde judicial, como consecuencia de las impugnaciones de despidos, impidiendo que se cumpla el fin de la regulación del despido colectivo por causas económicas, que no es más que permitir al empresario la toma de decisiones a efectos de viabilidad empresarial.

Respecto de lo descrito, en la legislación nacional aún se tiene como primer filtro la autorización de la autoridad administrativa, encargada de aprobar la solicitud de cese colectivo, fiscalizando si efectivamente se cumplen los requisitos necesarios para efectos de brindar la conformidad a la solicitud en mención.

En la óptica generada por la correspondencia del camino a seguir en el procedimiento del cese colectivo, consideramos la imperiosa necesidad de la creación de un órgano especializado sobre quien recaiga el trabajo de ser quien apruebe la solicitud del cese, toda vez que la autoridad administrativa de trabajo, se reviste de una política generadora del fomento y promoción del empleo por lo que participar como agente viabilizador resultaría contradictorio a sus funciones.

Por su lado Samamé (2005) nos refiere:

En su tesis "La flexibilidad del derecho al trabajo" para obtener el título profesional de Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Perú, señala que no debemos ser ajenos a los cambios que la sociedad continuamente afronta, por ello es relevante buscar la adaptación a la nueva realidad; asimismo, expertos en la materia precisan que se debe continuar flexibilizando aún más la legislación nacional, a pesar que en los países del Tercer Mundo ha significado en la experiencia un debilitamiento y hasta una casi desaparición del carácter protector del derecho del Trabajo.

Es menester precisar que, la flexibilidad laboral ha causado el debilitamiento en los países de tercer mundo, y esto se funda en las decisiones drásticas tomadas por los gobiernos de la época, toda vez que el Estado de forma unilateral desreguló salvajemente las normas nacionales relacionadas al ámbito laboral bajo la justificación de la flexibilidad; por ello se concluye que las reformas laborales en Latinoamérica deben darse considerando la participación activa de los trabajadores, es decir tomando en cuenta la opinión de aquellos representantes del proceso productivo y en la misma medida salvaguardando sus derechos adquiridos.

En el mismo lineamiento consideramos que el escenario nefasto vivido en la décadas de los 90's, rebalsó los límites de protección de derechos fundamentales del ciudadano peruano. Se atropelló sin medida y se usó incorrectamente la flexibilidad laboral, el que esencialmente contaba con un propósito de impacto económico, y que a la fecha si bien es cierto surtió efectos positivos logrando el rescate de la crisis, sin embargo con los despidos colectivos permitidos se ocasionó serios perjuicios, que a la fecha vienen surtiendo efectos.

Asimismo, Gac P. (2013) sostiene a través de:

La "Tesis Flexibilidad Laboral en Chile en el Marco de las Recomendaciones de la OCDE" para obtener el título profesional de Grado Académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile, analiza el concepto de flexibilidad o adaptabilidad laboral, sus fines,

tipos y manejo en la legislación laboral chilena; asimismo se hace referente a las recomendaciones realizadas por la OCDE relacionadas la flexibilidad o adaptabilidad laboral.

En el trabajo de investigación mencionado debemos precisar que no solo se inclina por mostrarnos si en realidad cabe la posibilidad de instaurar el cambio de normas laborales que faciliten la gestión empresarial para manejarse en el mercado laboral, sino develar que la adaptabilidad laboral está referida estrictamente a los cambios del marco legal relacionadas a cuestiones internas del país chileno, ergo no atienden a las necesidades del país que se maneja en una economía globalizada.

Ante dicha situación, se debe entender a la evolución de las normas laborales nacionales del país vecino como tales, mas no confundirlas como flexibilización, pues las razones para afrontar una economía internacional obedecen a un escenario actual con necesidades nuevas. Por ello debemos marcar distancia entre la desregulación y la flexibilidad.

Ahora bien, siguiendo con la línea de investigación es oportuno mencionar a Bruno Celi Luna (2016) quien sostiene lo siguiente:

En su tesis "Ineficiencia de ceses colectivos en las concesiones de empresas del Estado de derecho privado" detalla cada causal denominadas como objetivas, las mismas que aprueban la culminación del vínculo laboral plasmados en los artículos 16° y 46 de la LPCL, todo ello con el fin de dejar en evidencia la ineficiencia normativa laboral vigente. En atención a ello, a efectos de proporcionar una mayor dinámica a la economía del país sin afectar al mismo tiempo los derechos laborales de los trabajadores es que se propone crear una nueva causa valida 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.

En relación a las causas objetivas que determinan la extinción del contrato de trabajo, Vivas (2016) precisa:

"En su trabajo de investigación titulado: El despido objetivo por causas de empresa, para obtener el título profesional de Grado Académico de Magíster en Derecho por la Universidad de Oviedo menciona que las causas objetivas denominadas como causal de determinación de la extinción del contrato laboral, tiene como finalidad una doble protección, esto es, a favor del trabajador siempre que se busca proteger el reflote de la empresa, ante ello asegurar el puesto laboral de otros empleados, asimismo la protección adecuada en cuanto al marco normativo del cese colectivo que determina seguridad jurídica al trabajador, estableciendo las condiciones precisas a efectos de encausar un proceso justo y legal de cese colectivo.

Como se ha interpretado de lo sostenido por la autora, se considera válida su postura, la que señala que la actual regulación del cese colectivo en España, que ciertamente es similar a la regulación normativa del Perú, precisamente casi exacta en lo referido a los porcentajes de cuota de trabajadores implicados en un proceso de cese colectivo, así como la denominación de las causas objetivas, que obedecen a la extinción del vínculo laboral; defiende la naturaleza tuitiva del Derecho Laboral, sin embargo hay que señalar que esta propiedad importante del Derecho proteccionista ha quedado sumido y rezagado, toda vez que se deja al descubierto la posibilidad de una incidencia de uso ilegítimo de la norma que regula los ceses colectivos, siempre que la eliminación del requisito de razonabilidad, facilita al empresario la libre potestad de terminar el vínculo laboral; ante ello, como consecuencia fundamental tenemos la materialización de la desprotección del trabajador pues el hecho generador sería el uso ilegal del marco normativo.

Al respecto debemos acotar, en lo que se refiere a las causas económicas, la nueva precisión que refiere el Decreto Supremo 13-2014-TR, en cuanto al estado económico negativo de la empresa, para efectos de viabilidad del proceso de colectivo, se manifiesta muy análoga para nuestro gusto.

## **Teorías Relacionadas al tema**

### **Definición de Trabajo**

Para delimitación de la materia esencial, en el caso particular, el cual es motivador y generador del accionar del afectado en el gobierno fujimontesinista, es preciso conceptualizar al trabajo como las acciones que el subordinado efectúa, en atención al esfuerzo físico y mental impuesto al ejercicio de sus labores, implicando la existencia de un tiempo determinado denominado horario laboral, en respuesta a ello se encuentra la otra parte, en este caso el empleador, a quien le corresponde el desprendimiento de una contraprestación acorde a los lineamientos legales, denominado remuneración. Así pues, entendemos que el trabajo es la fuente creadora de los recursos aplicados en el bienestar y progreso del individuo y su entorno familiar.

Lamentablemente, lo sucedido en los 90 repercutió, en la vida de los trabajadores, cuyos hogares se vieron afectados de una u otra manera, a pesar que en algunos casos pudieron darle frente, sin embargo a la fecha existen un cantidad considerable, de ex trabajadores que se han venido sumando a la lucha de búsqueda de justicia, desencadenando una serie de dificultades para quien corresponde tomar las acciones internas en aras de cumplimiento de lo decidido por el órgano jurisdiccional.

### **Despido Individual**

La pérdida del trabajo en muchas personas podría resultar un aliciente, sirviendo como impulsador para generar otro tipo de ingresos económicos, ya sea como la apertura del negocio propio o simplemente acceder a otro puesto laboral con mejores horizontes económicos, por otro lado existen personas cuya formación o manera de ver la vida genera otra perspectiva referente a la pérdida de empleo, y en su intento de buscar justicia, esperan su suerte y limitan sus ingresos en la espera de recibir lo que en su momento se perdió.

Para entender el fenómeno, es de materia relevante identificar la conceptualización del despido, para ello en la consulta al diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y

Sociales, encontramos la enunciación: "Voz de uso frecuente y de importancia en el Derecho Laboral. Se aplica con respecto a la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o con varios trabajadores: El despido puede ser injustificado sin que el despedido haya dado motivo para ello. En este supuesto, el patrono tiene que indemnizar al trabajador en la forma y cuantía que las leyes determinan. Las causas de justificación para el despido suelen estar determinadas en las normas legales reguladoras de este contrato. Naturalmente que, si el despido es justificado, motivado por la mala conducta con trascendencia laboral del trabajador, el patrono no debe indemnización ninguna" (Osorio, s.f., p. 322).

En relación a lo descrito, se precisa que el despido vendría a ser la terminación de la relación laboral que versa sobre la decisión unilateral adjudicada a una de las partes, en este caso el empleador, fundamentada ya sea en una causa justa o por la inexistencia de esta.

Por otro lado, mediante Sentencia N° 113-2016 de fecha 14.07.2016 expedida por el 7° Juzgado de Trabajo de Arequipa (demanda interpuesta por Víctor Raúl Málaga Miranda); en su octavo fundamento cita a Jorge Castillo Guzmán y Fiorella Tovalino Castro, para definir al despido como: "la decisión unilateral del empleador en virtud de la cual se da por resuelto o extinguido el vínculo laboral" (2016, p.3), así pues tenemos a las dos partes por un lado el empleador decidido a no continuar con el vínculo laboral y en el otro extremo al trabajador quien se rehúsa a la terminación de la relación laboral.

En ese orden de ideas, según la legislación laboral nacional, las causas del despido, se encuentra regulada en el Artículo N° 22 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la misma que señala que para la configuración del despido de un trabajador es necesario la existencia de un motivo objetivo basado en la capacidad o conducta del trabajador (art 23 y art 24 del TUO del D.L. N° 728), contenido en la ley y a su vez este pueda ser corroborado, para ello la ley le ha concedido al empleador la carga de la prueba; por otro lado, precisamos que Colombia posee una regulación similar, la misma que en su

Código Sustantivo del Trabajo, se señala la existencia de una justa causa que motive y justifique la terminación del contrato laboral, para ello la norma acotada describe estas causas en tres grupos: i) causas objetivas de terminación, ii) causas originadas en la voluntad del empleador y iii) causas originadas en la voluntad del trabajador, de lo contrario debe ser obligado el empleador a reconocer las indemnizaciones previstas en el artículo 62 del Código señalado precedentemente (Derecho del Trabajo Actual – Universidad externado de Colombia pp. 281-290).

En ese sentido, es relevante anunciar que la norma nacional no solo está referida, a las causas del despido individual, sino también al ámbito colectivo, el mismo que se encuentra regulado en el artículo N° 46 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el que señala las causas objetivas para la terminación colectiva, las mismas que serán desarrolladas a continuación.

### **Ceses Colectivos**

Con el tratado de Versalles ocurrido en 1919 y con el que se finaliza la primera guerra mundial, nace la institución de la OIT, encargada de regular normas de alcance internacional, que sirve como instrumento de regulación para mejorar las condiciones de vida y trabajo de los empleados.

“El convenio de la OIT corresponde a normas internacionales estándares, para ser aplicadas en caso de ratificación, por los países pertenecientes a la organización.

De acuerdo con lo dispuesto en la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados de 1969, la aprobación, ratificación y aplicación de los Convenios de la OIT se encuentra regidas de acuerdo a la costumbre y a dicho pacto internacional” (Hevia, 2008, pp.29-32).

Deviene como parte de las labores esenciales de la Conferencia General de la OIT, realizar programas convenios y recomendaciones para los países suscritos a la institución; en ese sentido se trae a este escenario la normativa nacional ceñida a los

parámetros internacionales, por ello se funda las causas de despido colectivo desarrollada y regulada en los artículos 46° al 52° del decreto legislativo N° 728, lo que demuestra la viabilidad del despido de un porcentaje de trabajadores siempre y cuando atiendan a las premisas establecidas en el marco de la Ley; asimismo, a mérito de la normativa señalada, en el artículo 38° respecto a la indemnización se precisa: “ (...) la indemnización es equivalente a una remuneración mensual por cada año completo de servicios, más la fracción proporcional, con un mínimo de tres y un máximo de doce remuneraciones”, por lo que se comprende la regulación y la posibilidad de una indemnización por el daño ocasionado, precisando para tales efectos un parámetro económico destinado a cubrir la reparación por el despido ocurrido.

Arias, refiere que en la nueva redacción de las causas de despido colectivo al diseñar más concretamente a que se entiende por causas económicas, ha incidido en los tribunales la necesidad de apreciar la razonabilidad y en cuanto contribuye el cese colectivo para la viabilidad de la empresa (2012, p.88).

### **Causales objetivas del cese colectivo**

Según Figueroa nos refiere: “la configuración del despido colectivo se funda en las causales objetivas señaladas en la norma” (2009, p.19).

De lo descrito precedentemente, advertimos el desprendimiento de las causales que podrían justificar el accionar ceñido al marco legal y dar lugar al cese colectivo, en atención a ello, desarrollaremos a continuación a las llamadas causas objetivas:

- Caso fortuito y fuerza mayor
- Motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos
- Disolución y liquidación de la empresa
- Reestructuración patrimonial

Sin duda alguna se pudo haber evitado dicho escenario, con el trabajo integral del poder ejecutivo, poder legislativo, autoridad administrativa de trabajo y sindicatos, ya que cada mencionado opera con un rol importante, como lo es para el poder ejecutivo, encargado en el caso particular de maquinar las razones esenciales que dieron lugar a las medidas adoptadas para depurar las entidades y empresas del estado generando caos y vulneración de derechos fundamentales, en referencia a ello la elección de ese gobierno, se funda en la falta de cultura política, la que permitió y permite la elección de presidentes con hojas de ruta que ni el mismo elector conoce, este punto nos debe instar a la reflexión en las futuras elecciones, por otro lado, tenemos al poder legislativo que articuló y aprobó una normativa, sin medir las consecuencias futuras pues no previno situaciones que hoy debe afrontar toda institución estatal receptora de reincorporación laboral de ex trabajadores después de 20 años fuera del mercado laboral en puestos similares.

Siguiendo con los sujetos integrantes, que permitieron la realidad que hoy afrontamos, tenemos a la Autoridad Administrativa de Trabajo, encargada de la evaluación de los requisitos para la permisibilidad del cese colectivo, quien para el caso en particular hizo poco por no decir nada, así también tenemos a los sindicatos que a la fecha se encuentran inmersos en conseguir beneficios materiales, y no cumplen en específico su función verdadera, en muchos casos defienden intereses personales y políticos y así pierden su horizonte, me permito en este punto recomendar la búsqueda y dinámica de capacitación con intercambio de percepciones o modelos extranjeros, asimismo el intento de llegar al conducto parlamentario y en apoyo de figuras parlamentarias para acentuar los acuerdos aprobados.

El autor Juan Carlos Cortez Calderón, en su aporte “¿El cese colectivo por causas objetivas puede ser considerado como despido?”, señala a las causas objetivas esencialmente como presupuestos direccionados a la extinción de relación laboral y que involucran a una variedad de sujetos; asimismo el autor menciona a Blancas, quien refiere: “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” (s.f., p. 88).

De lo mencionado se arguye que efectivamente el cese colectivo es una figura legal normada y ampara bajo instrumentos de talla internacional, que permiten la concurrencia y la permisibilidad del hecho de despido colectivo, siempre que atienda a razones o causas diseñadas por la norma y que siga el cauce o procedimiento ya parametrado. En el caso de la investigación, se puede sostener que efectivamente que a pesar que el cese atiende a causas de implementación y modernización de las empresas del Estado y que sucedió bajo el amparo de normativas específicas esta causa esencialmente no se encuentra diseñada ni implementada en el articulado laboral peruano relacionado al tema materia de estudio, por lo que deviene en ilegal, en consecuencia el Estado tiene la obligación de asumir las acciones correspondientes.

#### **Decreto Supremo N° 93-2014-TR**

El referido dispositivo laboral promulgado el 21 de noviembre de 2014, donde se define los motivos económicos, el cual es considerado como causal objetivo de desaparición del vínculo laboral colectivo, y se encuentra mencionada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 46°, ahora con la implementación mencionada se tiene una visión más clara de lo que implica su sustento.

Pues, ahora los motivos económicos comprenden el deterioro de los ingresos de la empresa, referidos a los tres trimestres consecutivos percibidos como perdidas y que en atención de que la empresa no se vea afectada.

#### **Despido Arbitrario y su Naturaleza Restitutoria y Resarcitoria**

En su Libro “Despido Arbitrario” E. Figueroa nos ilustra respecto del tema señalando: “Determinado el carácter de protección constitucional, al diseñar el legislador, el segundo párrafo del artículo 34° del D.S. N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual prescribe: “Si el despido es arbitrario por no haberse

expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación en el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente”, el propósito fue a partir de que una compensación económica contra el despido arbitrario, cumplía con el supuesto de protección constitucional contemplado por el Artículo 27° de la Constitución “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario” (2009, p. 14).

Ante lo descrito precedentemente se advierte que el trabajador en dicha situación de despido tenía como opción el camino largo que finalmente conduciría a la obtención de una compensación económica aspirando a una posible reposición solo en los casos que la ley señala taxativamente, esto es, en los denominados “despidos nulos”.

Aportando al tema tratado A. Pla nos precisa que nos encontramos frente a “un poder excepcional del empleador para proceder a cortar la relación laboral, más sujetando este poder a la existencia de una causa justa en la ley” (1978, p. 66).

Al respecto, es preciso señalar que la norma destinada a prever el despido arbitrario es sencillamente permisiva; por ello, el máximo intérprete de la Constitución, al advertir las falencias dirige su atención a la problemática, con la finalidad de evitar el menoscabo de derechos fundamentales; el Tribunal Constitucional internacionalizó y constitucionalizó los derechos laborales, limitando de esta manera el poder abusivo del empleador que ha sacado ventaja del catálogo análogo regulador del despido arbitrario; ante ello se precisa que el despido arbitrario no solo deviene en un resarcimiento íntegro en vía laboral, ahora pues, se enfoca en el plano constitucional con alcances restitutorios, esto es, la readmisión laboral.

Ante lo descrito, evidenciamos que el Tribunal Constitucional amplió las causales que restringe el poder unilateral que posee el empleado, logrando en el escenario práctico los efectos ilegales del despido arbitrario, para ello desarrollo:

El Despido Incausado: en el caso en particular es la terminación del vínculo laboral ejercida de forma unilateral sin motivar ni expresar causa alguna que justifique tal decisión.

El Despido Fraudulento: en esta situación se aprovecha el ánimo perverso que va acompañado del engaño con el único propósito de acusar de hechos inexistentes y así tratar de validar un despido sumergido en causa justa.

### **Implementación de la Ley 27803**

“Para un grupo importante de trabajadores de América Latina, enfrentar la pérdida de un empleo, sin contar con protección o ayuda de terceros, es un shock catastrófico que pone en riesgo el estándar de vida de los hogares y que eleva la probabilidad de transitar a la pobreza” (Velásquez, 2014, p. 10).

Ante lo suscitado, en adelante trataremos de explicar cómo es que el gobierno sucesor, en su intento de resarcir y reivindicar a los afectados, articula un pliego normativo con alcances reparadores, contenido en la Ley N° 27803, cuyos beneficios otorgados a mérito de la acotada, se viabilizó con la implementación de la Ley N° 27452, la que dispuso 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 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 que se efectivizaron entre los años 1991 y el 2000; asimismo como consecuencia de la culminación de la revisión de los expedientes formulados por los ex trabajadores cesados, se emitió la Ley N° 27803, cuya finalidad fue la implementación de las recomendaciones formuladas por las comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586; disposición esta última que era de aplicación únicamente a los ex trabajadores cesados mediante procedimientos de cese colectivos llevados a cabo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en el marco del proceso de promoción de la inversión privada o de la implementación de los procesos de reorganización y reestructuración empresarial de las empresas estatales, y que

conforme a lo establecido por la Comisión Especial hubieran sido considerados irregulares; y conforme al artículo 8°, segundo párrafo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debía centralizar la información que debían ser remitidas obligatoriamente por las entidades referidas en la Ley N° 27487, para la elaboración del respectivo registro de ex trabajadores.

Continuando con la descripción, señalamos que en el artículo 9° de la Ley N° 27803; se precisó los criterios o parámetros para la elaboración del listado o registro de ex trabajadores cesados, entre ellos considerar: únicamente las solicitudes de revisión de cese curadas al amparo de la Ley N° 27847, asimismo a los trabajadores que cesaron por renuncia coaccionada, y aquellos ceses que incumplieron el procedimiento legal establecido 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.

Se consideran como ceses 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; posteriormente se emitieron las Resoluciones Ministeriales N° 347-2002-TR Y 059-2003-TR y las Resoluciones Supremas N° 034-2004-TR Y 028-2009-TR; por lo que se aprobaron el primer, segundo, tercer y cuarto listado de ex trabajadores cesados irregularmente que debían ser inscritos en el Registro Nacional de ex trabajadores cesados irregularmente; con derecho a acceder a los beneficios previstos en la Ley N° 27803.

En dicha virtud, resulta evidente el reconocimiento por parte del Estado de los ceses irregulares perpetrados durante la década de los 90, siendo igual de evidente la intención del Estado Peruano de querer reparar el daño ocasionado a las víctimas de los mencionados ceses.

Asimismo, la Ley N° 27803 crea en su artículo segundo el Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios, más adelante PEAB, y establece en su artículo tercero que los ex trabajadores cesados irregularmente que accedan a este programa tendrán el

derecho a optar, por cuatro beneficios entre ellos: i) Reincorporación, ii) Jubilación adelantada, iii) Compensación económica y iv) Capacitación y reconvención laboral. Es decir que se creaba un procedimiento administrativo, para que estos ex trabajadores, puedan acceder a algunos beneficios señalados por la Ley, es por ello, que fue el Ministerio de Trabajo, el ente administrativo encargado de evaluar dicha situación.

Con toda lucidez se advierte que, todos estos beneficios tienen como objeto actuar como reparación frente al cese injustificado sufrido por el trabajador, constituyéndose de esta forma en mecanismos de protección adecuada frente al despido, establecido por Ley.

Visto de esta manera, la Ley N° 27803 trae consigo otros mecanismos de protección adecuado con alcance específico para los trabajadores comprendidos dentro de los alcances, que incluyen los dos mecanismos reconocidos por el Tribunal Constitucional mediante Expediente N° 976-2011-AA/TC los cuales son la reposición en el empleo y pago de la indemnización por despido arbitrario, agregándose con esta Ley en comentario las cuales son la jubilación adelantada y la reconversión laboral, siendo potestad del ex trabajador elegir el beneficio que el considere que la proporciona una mejor protección.

Ahora bien, dentro del desarrollo de este marco normativo, si el ex trabajador optara por la reincorporación laboral; viabilizándose en vía judicial correspondiéndole el derecho a mérito de la Ley N° 27803, con esta correspondencia se evidencia que en su calidad de beneficiario del PEAB, ya habría obtenido una reparación adecuada como consecuencia de su cese en el empleo, siendo la interposición de una nueva demanda solicitando indemnización por daños y perjuicios ocasionados por el acto lesivo “despido arbitrario”, constituiría una solicitud para obtener una doble reparación como consecuencia de este mismo hecho.

Al respecto, debe recordarse que, tal como también ha reconocido el Tribunal Constitucional la aplicación de los mecanismos de protección reparadora frente al

despido arbitrario (o cese irregular) es excluyente (se aplica mecanismo o el otro). Esto quiere decir que nuestro sistema jurídico no concede a los trabajadores el derecho a obtener una doble reparación como consecuencia de la pérdida de su empleo.

Ante ello, es primordial poner énfasis en que dicho escenario si ocurre en la realidad, en consecuencia se contravienen los principios del Código Procesal Civil, toda vez que el beneficiario de dicha norma (Ley 27803) al solicitar indemnización por daños y perjuicios, habiendo obtenido su reincorporación en un proceso anterior, pretende obtener un segundo mecanismo de protección frente a la pérdida de su empleo. Admitir lo contrario, significaría una vulneración al principio de igualdad reconocido por nuestra Constitución. Ello debido a que los ex trabajadores beneficiarios de la Ley N° 27803 se convertirían en un grupo privilegiado con derecho a recibir dos veces una reparación al cese, derecho que nuestro ordenamiento no concede a los trabajadores en general.

Aunado a lo descrito precedentemente, es indispensable señalar que en el marco de la implementación de la Ley de Servicio Civil, es contradictorio la reincorporación de aquellos trabajadores que fueron cesados hace más de 20 años, cuando los puestos en los que desempeñaban sus funciones obedecían a otro tipo de realidad, y la situación se torna más gravosa cuando advertimos que la finalidad de la implementación de servir es contar con funcionarios públicos altamente calificados sujetos a evaluaciones y capacitaciones constantes, es decir, trabajadores que deberán enmarcarse a esquemas de meritocracia.

Por lo que se avizora un panorama realmente deplorable, si tomamos en cuenta que los beneficiarios de la Ley N° 27803, se encuentran alejados por más de 20 años de puestos laborales similares al que pertenecían y en el caso en particular, la reincorporación traería disfunciones respecto del uso de herramientas tecnológicas inexistentes en la época de desempeño laboral de los mencionados.

Asimismo, en la institución existen un sin número de procesos con resolución firme que se encuentran pendientes de cumplimiento, por lo que independientemente del proceso principal donde se lleva adelante la reincorporación, se aperturan cuadernos

de multas por incumplimiento de sentencias consentidas y ejecutoriadas, así pues, solo por mostrar un caso real, mencionaremos a la beneficiaria Elida Edith Terreros Zenteno, proceso sobre reincorporación asignado con el Exp. N° 00451-2010-0-1501-JR-LA-01, que en el caso en particular el Juzgado viene realizando el requerimiento de cumplimiento de lo ordenado en lo dispuesto en la Resolución N° 45 de fecha 23 de agosto de 2016, la cual ordena al Ministerio de Transportes y Comunicaciones, en el plazo de 20 días, otorgar a la demandante el cargo de Jefe de Oficina con todos los derechos y beneficios, ante lo señalado se vino gestionando administrativamente, por cuanto la Dirección General de la Oficina de Administración recomendó que la Oficina de Organización y Racionalización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto debe emitir opinión técnica respecto a la sentencia mencionada líneas arriba, por ser un asunto de su competencia funcional, de acuerdo al reglamento de Organización y Funciones del MTC, aprobado por el Decreto Supremo N° 021-2007-MTC, toda vez que se dispuso la reincorporación de la accionante en el cargo de Jefe de Oficina, lo que traería como consecuencia el cambio de la estructura orgánica de la Dirección de Ferrocarriles de la Dirección General de Caminos y Ferrocarriles.

Para concluir es preciso recalcar que respecto de la reparación económica como segundo mecanismo reparador no tendría sustento legal en razón al reconocimiento efectuado por la Ley N° 27803 no la reconoce, por tanto cualquier resarcimiento que busque el ex trabajador a causa de su cese irregular debe entenderse dentro de los alcances de la ley N° 27803 y su programa extraordinario de acceso a beneficios, en ese sentido, cualquier beneficio al cual se hubiera acogido, ello tiene naturaleza compensatoria, debido a que recibió a cambio del daño ocasionado a su derecho una adecuada protección frente al despido.

Ante lo descrito, advertimos que la elección del tema analizado en el presente proyecto nace, no solo de lo dificultoso de la materia de estudio, el cese ocurrido en los 90 y sus repercusiones en la actualidad, sino también de la frustrante realidad que debe

afrontar; cuya situación acarrea la adaptación a situaciones inesperadas y no previstas en la norma.

### **Sobre la Estabilidad Laboral**

Cabe señalar que, en el marco constitucional se funda la protección fundamental del trabajo, desarrollada en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, en el que se precisa al trabajo como objeto de atención prioritaria del Estado, asimismo en el artículo 27° de la acotada, se le asigna al trabajador protección adecuada contra el despido.

Por lo referido, podemos posicionar a la estabilidad laboral como no absoluta, toda vez que el despido es viable, pues se encuentra regulada específicamente en la norma fundamental, y mientras no se concrete a través de la arbitrariedad mantiene su operatividad; sobre este extremo la sentencia recaída en el Expediente N.° 976-2001-AA/TC ofrece unos alcances respecto de la “protección adecuada” a la que hace referencia el Artículo 27 de la Norma Suprema, señalando que “el hecho que la Constitución no indique los términos de esa protección adecuada, no quiere decir que exista prima facie una convalidación tácita de cualquier posible desarrollo legislativo que se haga en torno al derecho reconocido en su artículo 27 o, acaso, que se entienda que el legislador se encuentre absolutamente desvinculado de la Norma Suprema. Si bien el texto constitucional no ha establecido cómo puede entenderse dicha protección contra el despido arbitrario, ella exige que, cualesquiera que sean las opciones que se adopten legislativamente, éstas deban satisfacer un criterio mínimo de proporcionalidad o, como dice expresamente el texto constitucional, se trate de medidas adecuadas” (2003, p.7).

Ahora bien, respecto a la estabilidad laboral señalamos que, con la expedición de la Sentencia de fecha 11.07.2002 (demanda interpuesta por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A.), recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, se logró una diferenciación en la forma de entender el derecho a la estabilidad laboral en el Perú, dando lugar a la contribución de reducción de uso del despido

arbitrario sin sustentar causa justa, pues antes de esta línea de tiempo se podía advertir según la legislación laboral, doctrina y normas que el único mecanismo de protección contra el despido arbitrario era la indemnización sin contar con la reposición; asimismo más adelante, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia de fecha 13.03.2003 (demanda interpuesta por Eusebio Llanos Huasco) recaída en el expediente N° 0976-2001-AA/TC, terminó de delinear los despidos que mediante proceso de Amparo permiten la reposición, tales como: el despido arbitrario incausado, el despido arbitrario fraudulento y el despido nulo, siendo posible respecto de este último solicitarlo en proceso ordinario laboral.

### **Flexibilización Laboral en América Latina**

La flexibilidad laboral puede ser entendida como la capacidad de un medio, en este caso la empresa, para adaptarse a los requerimientos actuales y lograr rápidamente su inserción en el sistema permitiendo su estabilidad dentro del mercado. Es así que las empresas ajustan sus recursos de acuerdo a los cambios constantes del entorno social, a efectos de poder lidiar con los aumentos o disminuciones de la demanda y así poder rebajar los costos de producción.

“En los años ochenta aparece esta terminología para entender mejor los cambios en la normativa laboral. Fueron los gobiernos militares y gobiernos civiles en América Latina, con los que se dieron inicio los ajustes neoliberales, que poseían como función principal disminuir los déficit públicos y regular la inflación de aquella época. En medio de toda esta información salta a la vista la gran interrogante ¿si es que la flexibilización de las relaciones laborales es indispensable para afrontar la creciente economía mundial y si es que con ella finalmente las partes se logran beneficiar?” (Garza E., 1995, P. 148).

En cierta medida, encontramos la justificación y beneficio de la denominada “flexibilización laboral”, pues es innegable la evolución que ha venido afrontando las distintas sociedades, fundadas no solo en el avance tecnológico, sino en las necesidades humanas. Lidiar con un mercado en constante cambio ha viabilizado la

posibilidad de no cerrarse en un marco normativo reducido, y ha instado a explorar nuevas formas de hacerle frente a las necesidades propias de la globalización mundial.

Por ello, se entiende el tipo de política macroeconómica que se convirtió en el salvavidas que nos dejó la inflación y que rompió el molde estructural normativo rígido, dando paso a la formación socioeconómica neoliberal.

A diferencia de Europa, en América Latina, la flexibilidad laboral se enfocó en el desarrollo económico pues se dio paso a las políticas neoliberales, que marcaron *distancia del interés del ciudadano tornándose netamente de perspectiva individual*. Atendiendo al paso de liberalización del comercio exterior, comodidad en las relaciones de trabajo, privatización de las empresas estatales.

## **Perú**

Así pues, según la historia, el Perú inicio la reforma del mercado laboral hace 20 años, con miras a combatir el desempleo y fortalecer la formalidad, argumento que ha sido tomado como justificación a iniciativas desreguladoras, ocurridas en la década de los 90, tales como el quebrantamiento constitucional y la de disolución del Tribunal de garantías constitucionales.

Atendiendo a una realidad de globalización económica, según el informe titulado *Despidos colectivos y clima organizacional de las empresas multinacionales en Colombia*, cuya autoría es de Marlith Figueroa Díaz, señala que “al haberse aumentado la inversión extranjera esta repercutió no solo en la compra de empresas locales sino también en la privatización de empresas estatales generando de esta manera el despido masivo de personal obedeciendo a un cambio estructural necesario para la nueva gestión administrativa. Asimismo nos refiere que en Colombia, el despido masivo se encuentra definido de la siguiente manera: “cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5° ordinal 1° literal d) de esta Ley y 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, explicando los

motivos y acompañando las correspondientes justificaciones”, ante lo descrito advertimos una regulación similar en el Perú” (2009, p.3).

Según Avaro Soto:

“El concepto de flexibilidad laboral está referido a aquellas decisiones que las empresas deben tomar para efectos de reajustar sus recursos humanos de acuerdo a la dinámica actual que el país afronta, ellos podrían ser acrecimientos o rebajas bruscas de la demanda, así pues, la estrategia radicaría en bajar los costos fijos de la producción” (2008, p. 13).

Del texto citado, es preciso referirnos respecto de la flexibilidad laboral como esa permisibilidad que tendrían los gestores empresariales, para contratar empleados por un determinado periodo o tener la facilidad de recortar sus planillas, es decir supone la utilización elástica del empleado en lo que se refiere a la contratación, despido libre, tiempo de trabajo y condiciones de trabajo.

En este punto es preciso señalar que efectivamente algunos mercados laborales han optado por la flexibilidad, adecuando los bienes y servicios a la exigencia y requerimientos del consumidor, aunque también sucede el caso de verse en la necesidad de introducir variaciones a efectos de responder a las demandas específicas.

### **Flexibilidad Laboral y Antecedentes en Bolivia**

En el debate social reciente en torno a la flexibilidad laboral en Bolivia, se ha hecho constante referencia a los modelos europeos de protección social que abren espacios a la flexibilidad sin perder un umbral de protección elemental para las personas. Se ha apelado al concepto de flexiseguridad (flexibilidad-con-seguridad), el que daría cuenta del intercambio entre más.

Flexibilidad en la gestión del empleo (para la empresa) contra medidas de protección frente a los perjuicios que ella trae (para los trabajadores y la sociedad en general) a través de los dispositivos tales como la creación de mercados laborales de transición,

la flexibilidad del tiempo de trabajo para prevenir reducciones de empleo, la formación continua centrada en la empleabilidad, así como diferentes dispositivos de seguridad básica (Martin Artiles, 2002).

### **Flexibilidad Laboral en Europa**

Para Soto A. "el debate suscitado en torno a la flexibilidad laboral, conlleva a repasar los modelos europeos de protección social que dan paso a la flexibilidad salvaguardando los derechos de los ciudadanos; ante ello, nace la figura de flexiseguridad, que no es más que flexibilidad con seguridad. La flexiseguridad está diseñada para propósitos de gestionamiento en el empleo contrarrestando las barreras limitantes que perturban el mercado laboral de transición, ante ello se busca la capacitación permanente que beneficie al empleado a mantenerse operativo" (2008, p. 16).

### **Responsabilidad del Estado**

Por otro lado, debemos abordar la responsabilidad y reparación por parte del Estado ante el escenario de la vulneración de derechos fundamentales, como es en el presente caso, el derecho al trabajo. En relación a ello, Rodríguez Manzo, Iván Alonso Baez Díaz, Marcela Talamas Salazar y Miguel Pulido Jiménez en su libro Responsabilidad y Reparación un enfoque de derechos humanos nos define a la responsabilidad como el nacimiento de una obligación para efectos de resarcir el daño ocasionado siempre que medie la declaración de un órgano competente (Rodríguez, Baenz, Talamas y Pulido (2007, p.18).

El pueblo, si bien es cierto, se encuentra representado por el gobierno asimismo, las decisiones de un gobierno indistinto al periodo de mandato, termina afectando al Estado que vendría a ser único, el mismo que asume las consecuencias de una gestión ineficiente.

En atención a ello, relacionamos esta conceptualización con el tema de investigación, pues es el Estado peruano es responsable de las decisiones del gobierno autoritarista,

es por ello que de manera excepcional se promulgo la Ley N° 27803, con el único propósito de resarcir los daños ocasionados por el despido de trabajadores de forma masiva, la misma que hasta la actualidad no ha finiquitado su propósito.

Es importante tomar en cuenta las acciones que es Estado debe realizar en aras de resarcir los daños ocasionados por el accionar de una política de gobierno siendo el caso de los ceses colectivos ocurridos en el mandato de Fujimori, justificada en la implementación de inversión privada. Dada la situación y atendiendo a motivos distintos a los ocurridos en el Perú; debido a una crisis económica, España busca disminuir el costo de los despidos ocurridos en su país, abaratando la indemnización correspondiente por dicha situación jurídica, de esta manera nos damos cuenta de la forma como este país afronta la afectación del gasto público que genera entre otras causas la indemnización de los despidos; sin embargo, no es nuestra intención que se adopten este tipo de medidas, toda vez que estaríamos desprotegiendo la pequeña silueta de estabilidad laboral que queda en el Perú, pues en atención a la reducción de costo de despido se promovería el cese del trabajador (Baylos, s.f., p.1).

Evidentemente se pueden mostrar las dificultades y la contrariedad de políticas públicas establecidas con miras a la captación de servidores públicos de calidad que se encuentren a la altura de un Estado moderno, lo que no se lograra con la reincorporación de ex trabajadores que fueron cesados hace más de 20 años, en una realidad distinta a la actual, sin embargo debe sobre pesar los derechos de aquellos individuos que fueron despojados de su fuente única de sustento, aquel derecho protegido constitucionalmente, y que en relación a ello la Carta Magna confiere responsabilidad del Estado precisando "Promover la dirección al progreso social y económico; para ello confiere el compromiso de instaurar políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo, asimismo señala que ninguna relación laboral puede restringir el ejercicio de los derechos constitucionales ni limitar la dignidad del trabajador (Constitución Política del Perú, Artículo 23, 1993).

Ante lo señalado es de suma importancia resaltar el papel transcendental que se le otorga al Estado, con ánimo de proveer legislación laboral que atienda al fomento del empleo, sin duda la esfera normativa en relación a materia laboral debe ser promulgada con este objetivo. Como ya lo hemos definido, el trabajo es parte esencial del hombre, que le da lugar al disfrute de otros derechos; asimismo es considerada como fuente esencial de ingresos permitiendo el sostén de cada ciudadano y su familia, el acceso a este “derecho de trabajo” permite consolidar la legitimación ética y la justa paz social del Estado.

### **Principio Protector**

En este punto debemos incidir sobre la implicancia que tiene el trabajo para efectos del desarrollo humano, tal y como Ramos nos precisa “el trabajo es el fruto exclusivo de la actividad del hombre, con el que provee su sustento en este mundo” (1998, p. 23).

Data desde principios de la historia la relevancia que rodea a ese recurso utilizado por el hombre para solventar su subsistencia e invertir en su progreso; y es solo hasta el ciclo XVIII, que empiezan a nacer figuras laborales destinadas a proteger a la parte más débil de la relación laboral, impidiendo su abuso y explotación.

Delgado sostiene “se determina que los factores de representación económico, social, político, religioso, que se orienten a determinar el contenido de las leyes, son denominadas como fuentes reales o fuentes materiales del Derecho” (2001, P.161); ante ello señalamos que el Derecho al trabajo es dinámico y cambiante porque tiene que ver con el día a día, pues parte de la realidad y de lo que en ella suceda, es decir con la interacción de los sujetos participantes, se desprenden las conductas que finalmente incidirán en la incorporación del ordenamiento jurídico.

El principio de protección según Bronstein posee características tuitivas, y básicamente se funda en la falta de libertad que el trabajador afronta, surgida por la

imperiosa necesidad de laborar lo que inmediatamente desemboca una desigualdad prominente en la relación laboral (2010, p. 286).

La necesidad de equiparar en atención de equilibrio sustancial, evitando el sometimiento y la desprotección del hombre en ejercicio de la actividad laboral, suena indispensable en la esfera jurídica laboral pues como se ha evidenciado de las experiencias paradigmáticas vividas a nivel mundial, existe un desbalance que viene subsanándose en el apoyo de este principio básico y elemental.

Asimismo, debemos resaltar los preceptos que la Organización Internacional de Trabajo – OIT, que refiere la relevancia de los principios, como base esencial para la construcción de una sociedad segura en donde se pretende asegurar a los sujetos participantes la igualdad de oportunidades así como viabilizar su potencial en un 100 % (1998, p. 25).

Consideremos que, entre el avance social y el crecimiento económico debe existir plena armonía, ante ello, la presencia de los principios fundamentales devienen en la garantía para el cumplimiento de una intervención justa no solo en lo que respecta a la distribución de riquezas en cuya creación del patrimonio han participado, asimismo para efectos de desarrollarse como seres humanos acrecentando su capacidad y sus posibilidades de avanzar.

Pasco refiere sobre los principios laborales “son aquellos de términos generales, los mismos que apoyan en la orientación e inspiración en la creación normativa de un determinado ordenamiento jurídico, asimismo este instrumento necesario dota de organización a los institutos y sistemas procesales” (s.f., p. 154).

Desde esta arista, se puede señalar que los principios del derecho laboral dan soporte sustantivo a los derechos del trabajador, pues se les considera como líneas directrices que sirven como inspirador no solo para la creación de normas sino para efectos de solucionar contingencias normativas, orientando en su interpretación, salvaguardando de esta manera la armonía jurídica y evitando el menoscabo de derechos.

Visto de esta manera Suarez K. E., Vásquez R., Morales L. A. se deja ver a “los principios laborales como una pauta superior que obedece a la conciencia social dirigida a proyectar organización jurídica en nuestro ordenamiento legal” (2012, p. 182).

La función de los principios laborales vendría a ser la base del ordenamiento legal, asimismo su finalidad es resguardar la dignidad del ser humano así como permitir su pleno desarrollo, encuadrada en un marco legal en el cual se rigen las relaciones laborales de forma equitativa.

Varios autores como De Castro, señala “la triple función que poseen los principios” (1984, p. 368), entre ellas tenemos: la función informadora pues deviene en fuente de inspiración para la creación de norma reguladora, la cual permite sostener al legislador la justificación jurídica de su creación, asimismo tenemos la función integrativa, que ayuda ante la advertencia de un vacío legal, a suplir dicha contingencia y no caer en las lagunas del derecho, finalmente no por ser última la menos importante, la función interpretativa, que permite mediar ante la inconsistencia de una ley o la doble interpretación, orientación en el significado de lo que realmente quiso decir el legislador al promulgar la ley en cuestión.

Ante lo descrito precedentemente precisamos que el Derecho Laboral advierte la falta de libertad del trabajador para realizar contratos y lo que se desprende de este instrumento, y la razón se funda en la desigualdad de posiciones generada en la relación laboral; dicha situación es un hecho motivador de la existencia del Principio Protector, que protege a la parte más débil.

De esta manera, identificamos cual sería uno de los pilares sobre los que se asienta el Derecho Laboral; debido a la dinámica social en que estamos incursos, los principios laborales permiten perfilar y moldear la legislación que regula acontecimientos producto de los constantes cambios, de esta manera sirven como una especie de matriz.

Al principio que nos referimos y que es materia de estudio en la presente investigación, "le dota un revestimiento de autonomía dentro del derecho laboral" (Guerrero, 2013, p. 85), en ese sentido es preciso destacar sobre el principio protector la premisa que direcciona a la búsqueda de la condición más beneficiosa para el trabajador.

Pla R. coloca "como el principal de los principios del Derecho del trabajo el principio protector, pues la finalidad de este principio es la búsqueda de logro de nivelación de las desigualdades" (1978, p. 9).

Asimismo, de la investigación realizada referente a este principio sale a la luz las reglas que se desprenden del mismo entre ellos tenemos al indubio pro operario, que se encuentra relacionada con el criterio para elegir entre los diferentes sentidos de la norma el que más beneficie al trabajador, asimismo tenemos a la norma más beneficiosa; que nos indica que ante la concurrencia de más de una norma que regule una determinada situación jurídica debe seleccionarse la que más favorezca al empleado, a pesar de obviar la jerarquía de normas, finalmente tenemos la condición más beneficiosa que va impedir la aplicación de una nueva norma que disminuya los beneficios que ya posee un trabajador en una determinada situación.

Cabe resaltar en lo que respecta en la norma constitucional peruana en el artículo 57 se define «En la interpretación o duda sobre el alcance y contenido de cualquier disposición en materia de trabajo, se está a lo que es más favorable para el trabajador» dicha disposición podría servir como apoyo jurídico para poder distinguir la aplicabilidad del principio en estudio.

Analizando la máxima norma de nuestro país hermano, Colombia en su artículo 53 dispone: "situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho", ante ello se evidencia la presencia del principio mínimo fundamental del trabajo.

Ante el estudio de una de las categorías de la presente investigación, es preciso recalcar la importancia que emana del principio protector, referida a la protección de la dignidad del trabajador y su trabajo arduo proyectado en no permitir la generación de

abusos al capital humano, propiciados por su condición de dependencia; en este punto debemos acotar que el principio señalado trata sobre una tutela preferente del trabajador, la razón se sustenta en la desigualdad que sostiene este personaje participante en la relación laboral, por lo que se incide de manera repetitiva la posibilidad de nivelar desigualdades surgidas en la esfera laboral.

### **Derecho al Trabajo**

A inicios de la historia la actividad laboral no se encontraba regulada en ninguna legislación, por lo que se dejaba a libre disposición el vínculo entre el empleador y trabajador, dejando a este último, un estado de indefensión, debido a que su desempeño laboral era realizado bajo las condiciones del empresario, que efectivizaba sus reglas muchas veces injustas, ante ello se evidenciaba una desproporción en la participación de las partes integrantes de la relación laboral.

De lo descrito precedentemente, precisamos la importancia de la aparición del Derecho al Trabajo, que no es más que la materialización de la necesidad de su aplicación que encamina a una sociedad de respeto y altruismo, en función a que nos encontramos en un Estado de Derecho, motivo por cual debemos fortalecer aún más nuestra legislación laboral, por ello el presente trabajo intenta abrir una ventana que nos lleva a un extremo de la legislación peruana que de cierta manera no está contribuyendo con la finalidad que tiene el Derecho al Trabajo.

Para iniciar debemos señalar que uno de los puntos de partida para la construcción del Derecho al Trabajo ha sido la creación de la Organización Internacional de Trabajo – OIT, así gracias a las declaraciones, convenios y tratados es que se permite institucionalizar las diferentes figuras jurídicas que enmarcan distintas circunstancias y situaciones propias a la actividad humana del trabajo, permitiendo de esta manera parámetros y lineamientos que ambas partes de la relación laboral deben respetar sin vulnerar y menoscabar derechos fundamentales protegidos.

Asimismo, De la Cueva M. nos señala que es “el Derecho al Trabajo un derecho excepcional y el primero en la historia del Derecho destinado a resguardar los intereses de los trabajadores” (1976, p. 624).

Mostrando de esta manera, que el Derecho al Trabajo no solo parte de su esencia intrínseca de Derecho fundamental, sino que vuela más allá, con miras a conglomerar el derecho sustantivo y procesal direccionado a mostrar la naturaleza humana, desprendiéndose conceptos como la dignidad humana, aparición de nuevos derechos tales como la justicia social, que indica búsqueda de justicia al capital humano frente a las fuerzas económicas.

### **Formulación del problema de Investigación**

#### **Problema General**

De qué manera la regulación de los ceses colectivos en el Perú incide en la vulneración del Principio Protector y del Derecho al trabajo?

#### **Problema Específico 1:**

¿De qué manera influye la imprecisión de las causas objetivas para la extinción el vínculo laboral en el amparo preferente al empleado y la preservación de condiciones equitativas del capital humano?

#### **Problema Específico 2:**

¿De qué manera influye la exigencia de cuota del 10% del total de trabajadores para la concurrencia del cese colectivo en la defensa al trabajador y protección contra el despido arbitrario?

## **Justificación del estudio**

### **Justificación social**

Según la normativa de mayor jerarquía en el ámbito legal peruano el “trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” (artículo 22°, Constitución Política del Perú”), en razón a lo descrito, nos vemos en la imperiosa necesidad de buscar medidas que impidan repetir los errores pasados, como lo es el caso de los ceses masivos, toda vez que resulta de relevancia común pues su afectación repercute en los hogares peruanos; ante ello nos hemos dedicado al análisis del fenómeno y su posible remedio gradual.

### **Justificación teórica**

A través de la investigación realizada, considerando que en el mercado científico no existe diversidad de estudios al respecto, se contribuirá a formar teorías que despierten el interés en el tema, respecto de la implementación de un marco normativo mucho proteccionista, orientado a fortalecer derechos sociales de la población peruana.

### **Justificación legal**

Es indispensable señalar que efectivamente aunque en el gobierno de Fujimori surgió la implementación de la flexibilidad laboral, no se tomaron las medidas correctas, sin embargo ese hecho nefasto, al habernos dejado consecuencias negativas, debe servirnos como experiencia para que a futuro de pueda llegar a implementar políticas laborales en la legislación peruana que no permitan la concurrencia de la desprotección del empleado que afronta un cese colectivo.

### **Relevancia**

El presente trabajo de investigación es de trascendente importancia, toda vez que, permite a través de los resultados obtenidos, precisar si en específico la regulación de cese colectivos que la Ley de Competitividad y Productividad Laboral atiende lineamientos conferidos por el principio medular del derecho laboral y de ser necesario

la factibilidad de implementación de una normativa proteccionista, que permita el resguardo del despido instalando mecanismos normativos que logran prevenir casos de despidos masivos.

### **Contribución**

Con el presente trabajo se viabiliza una herramienta práctica que pone al descubierto situaciones que alcanzan a la realidad y que servirán para aquellos interesados en el tema se informen sobre la problemática respecto de la inadecuada regulación de la figura laboral "cese colectivo".

### **Objetivos**

De acuerdo a Valderrama, el planteamiento de objetivos tiene razón fundamental en la formulación del problema; asimismo, señala que la fijación de objetivos es la parte estructural y medular de la investigación, toda vez que la enmarcan e indican hasta qué punto se debe tocar el tema, con lo que se garantiza que el uso adecuado de la misma brindara seguridad. (2015, pp.135-136).

Ante lo descrito, se señala que los objetivos planteados a continuación tienen carácter vinculante con la formulación del problema de la presente investigación, viabilizando así, conocimientos concretos que puedan dar solución a la realidad actual de la regulación del cese colectivo y su incidencia en la vulneración del Principio Protector.

### **Objetivo General**

Determinar de qué manera la regulación de los ceses colectivos en el Perú incide en la vulneración del Principio Protector y el Derecho al trabajo.

### **Objetivo Específico 1:**

Identificar de qué manera influye la imprecisión de las causas objetivas para la extinción el vínculo laboral en el amparo preferente al trabajador y la preservación de condiciones equitativas del capital humano.

### **Objetivo Específico 2:**

Describir de qué manera influye la exigencia de cuota del 10% del total de trabajadores para la concurrencia del cese colectivo en la defensa al trabajador y protección contra el despido arbitrario.

### **Supuestos Jurídicos**

Según Sautu, Boniolo, Dalle y Elbert, la hipótesis es la guía de la investigación, asimismo pretenden dar respuesta al problema de investigación sostenida por una teoría (2005, p.71).

Por otro lado Hernández, Fernández y Baptista, concuerdan con lo señalado por anteriores autores, asimismo hace hincapié en que la hipótesis es lo que el investigador trata de sustentar y se definen como posibles explicaciones a la teoría planteada (2006, p.121).

### **Supuesto Jurídico General**

La regulación de los ceses colectivos en el Perú incide de manera desfavorable en el Principio Protector y el Derecho al Trabajo, toda vez que su tratamiento en la norma vigente prioriza la viabilidad empresarial, antes de resguardar la protección del trabajador contra el despido colectivo.

### **Supuesto Jurídico Específico 1:**

La imprecisión de las causas objetivas para la extinción el vínculo laboral influye de forma inadecuada en el amparo preferente al trabajador y la preservación de condiciones equitativas del capital humano.

### **Supuesto Jurídico Específico 2:**

La exigencia de una cuota del 10% del total de trabajadores para la concurrencia del cese colectivo *influye negativamente en la defensa al trabajador y protección contra el despido.*

## II. MÉTODO

## 2.1.- Tipo de investigación

Sobre la metodología de la investigación Behar nos señala que el sujeto encargado de la investigación organiza todos los elementos de la investigación lo que le permite controlar los resultados del estudio en cuestión, asimismo refiere que la metodología necesita toques de descripción y argumentación que obedecen a las decisiones metodológicas tomadas por el investigador (2008, p.34).

Siguiendo con el tema y enfocándonos en la investigación cualitativa, Herrera, sostiene que la investigación cualitativa permite desarrollar al investigador estudios de extrema profundidad a efectos de obtener detalles esenciales sobre el fenómeno que es materia de observación y análisis (2008, pp.34-35).

En ese contexto y bajo los parámetros establecidos es que la presente investigación se enmarca dentro de los lineamientos de la investigación cualitativa porque lo que se busca es *describir el estudio del tratamiento normativo de ceses colectivos, bajo la observancia de la incidencia del acontecimiento sucedido en los años 90.*

Respecto a la finalidad del tipo de estudio, en la presente investigación se estructura bajo los preceptos de una investigación básica.

Ante lo señalado, es de materia relevante indicar que la presente investigación es de tipo básica, toda vez que afrontaremos nuevos conocimientos implementados así un cuadro más amplio respecto de objeto de estudio.

Cazau manifiesta que de acuerdo a la técnica de contrastación, el estudio que se despliega debe ser una investigación descriptiva, la cual a través de la expectación obtendrá los datos conforme ocurren en la realidad, procurando así fijar mediante la descripción de la observación la eficacia de un programa, práctica, procedimiento o política en atención a la problemática suscitada (2006,pp. 26-27).

Asimismo en relación a la técnica de contrastación Valderrama cita a Hernández quien revela sobre “los estudios descriptivos buscan [...] únicamente medir o recoger información de manera independiente o conjunta, sobre los conceptos o variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar como se relacionan estas (2013, p.43).

A mérito de lo leído la investigación materia de análisis será de tipo descriptiva pues bajo la observación recabaremos los datos necesarios sin necesidad de alterar nada.

## **2.2.- Diseño de Investigación**

Mediante la teoría fundamentada, podremos elaborar teorías, que parten directamente de los datos recabados, los mismos que son obtenidos de la entrevista efectuada a los especialistas expertos en la materia, o en aplicación de otros instrumentos necesarios a fin de construir un resultado del tema en estudio.

Valderrama, cita a Creswel el que refiere “que la teoría fundamentada es especialmente útil cuando las teorías disponibles no explican el fenómeno del planteamiento del problema, o bien cuando no cubren a los participantes o muestra de interés” (2013, p.299).

En atención a ello, el presente trabajo de investigación tendrá el diseño de la teoría fundamentada pues permitirá al investigador construir a través del surgimiento de datos, proposiciones que viabilizaran el entendimiento del fenómeno tratado.

## **2.3.- Caracterización de Sujetos**

En este extremo se identificara quienes serán los sujetos apacibles de entrevistas, quienes proporcionaran de acuerdo a sus conocimientos y experiencia laboral la información necesaria.

**Tabla N° 01**

Nombre	Carrera	Especialización	Ocupación	Experiencia	Cargo	Institución
Ursula de la Torre Vasquez	Derecho	Laboral	Abogado (a)	10 años	Especialista en Derecho Laboral público y privado	Procuraduría Pública del Ministerio de Transportes y Comunicaciones
Atilio Mercado Vargas	Derecho	Laboral	Abogado (a)	11 años	Procurador Público	Procuraduría Pública del Ministerio de Agricultura
Jon Acosta Pinto	Derecho	Laboral	Abogado (a)	15 años	Especialista en Derecho Laboral público y privado	Procuraduría Pública del Ministerio de Agricultura
Alberto Andres Lopez Uribe	Derecho	Laboral	Abogado (a)	15 años	Especialista en Derecho Laboral	Ministerio de Transportes y Comunicaciones - Area laboral de Provias Descentralizado
Steven Urbano Agüero	Derecho	Laboral	Abogado (a)	5 años	Especialista en Derecho Laboral público y privado	Procuraduría Pública del Poder Judicial
Sisi Maguiña Polo	Derecho	Laboral	Abogado (a)	11 años	Coordinadora del Área Laboral	Procuraduría Pública del Ministerio de Transportes y Comunicaciones

## 2.4 Población y Muestra

**Población:** La Población serán básicamente los especialistas en Derecho Laboral conocedores del tema.

### **Muestra:**

Se entrevistará a 6 especialistas en Derecho Laboral para saber su opinión sobre el tema y sobre si consideran que la regulación del cese colectivo vulnera el Principio rector en materia Laboral y si se respeta el Derecho al Trabajo

### **2.4.1.- Plan de Análisis o Trayectoria Metodológica**

En esta investigación se analizarán las entrevistas a los especialistas en materia laboral, las resoluciones del Órgano jurisdiccional, documentos administrativo internos que advierten los inconvenientes internos.

## **2.5.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La técnica que usaremos en esta investigación será la entrevista, pues permite recabar información respecto del objeto de análisis considerado como una de los instrumentos más antiguos.

López (s.f. a) citando a Tamayo y a Valderrama considera que la técnica es un conjunto de reglas, operaciones, mecanismos y medios destinados a dirigir, recolectar, conservar, transmitir datos y administrar los recursos que utilizará el /la investigador/a. Quien desarrolla la investigación justifica el uso del empleo de técnicas debido a que estas son de gran utilidad para obtener la información requerida respecto al objeto que se estudia (p.2).

En cuanto a la entrevista como técnica utilizada en la investigación, Martínez considera que la entrevista es una técnica antigua la cual permite al investigador o a la investigadora recolectar la información respecto al fenómeno que estudia mediante un proceso directo de diálogo entre el entrevistador o los entrevistadores y el entrevistado o los entrevistados (2006, P. 139).

a.- Entrevista estructurada: De acuerdo a Quintana y Montgomery se refieren a la entrevista estructurada, como un instrumento recabador de información motivada por el tema de estudio, asimismo los autores señalan que se llevara a cabo una entrevista previa. (2006, P. 70).

Para el desarrollo de la presente investigación se aplicara la técnica de la entrevista a efectos de recabar la información sobre el objeto de estudio, en consecuencia, las entrevistas serán realizadas a especialistas en la materia, quienes laboran en la Procuraduría Publica del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, así como a aquellos especialistas que no laboran en la mencionada institución pero que conocen del tema objeto de estudio.

b.- Análisis del Registro Documental: Esta técnica se realizó en función al análisis teórico del contenido de diversos textos legales, los cuales han sido estudiados, verificados y revisados en cuanto al tema en cuestión.

En cuanto a los instrumentos, se utilizarán guías de entrevistas, fichas de registros y video de audio grabación.

c.- Instrumentos: En la presente investigación se empleará como instrumento: Guía de preguntas de entrevistas dirigidos a los expertos a fin de contar con su percepción respecto a la problemática planteada

## **2.7.- Validez**

De acuerdo a Carrasco la validez es la pertenencia de un objeto de investigación para medir, es la exactitud con lo que el instrumento mide lo que se propone, en ese sentido deviene en ser una garantía de un instrumento para describir el objeto de estudio que busca analizar (2008, p.215).

En relación a lo sostenido los profesionales que apoyaron la causa científica fueron:

Erick Vildoso Cabrera

Lesly Castro Rodríguez

Jaime Chávez Sánchez

La validación se muestra en la siguiente tabla:

**Validez de instrumento**

**Tabla N° 02**

INDICADORES	ESCALA DE EVALUACION		
	ACEPTABLE	MÍNIMAMENTE ACEPTABLE	INACEPTABLE
Esta formulado con lenguaje comprensible.	3	0	0
Esta adecuado a las leyes y principios científicos.	2	0	0
Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.	2	0	0
Existe una organization lógica.	3	0	0
Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.	2	0	0
Esta adecuado para valorar las variables de las Hipótesis.	3	0	0
Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.	2	0	0
Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.	3	0	0
La estrategia responde una metodología y diseños aplicados para lograr probar las hipótesis.	3	0	0
El instrumento muestra la relación entre los componentes de la Investigación y su adecuación al Método Científico.	3	0	0
<b>Sumatoria</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Analizado ello, el nivel de satisfacción de los expertos se obtuvo aplicando lo siguiente:

Satisfacción Máxima:

Numero de expertos: 3

26/30= 0.86

Ítems de evaluación: 10

$0.96 \times 100\% = 86\%$  de validez

### 2.7.1. Confiabilidad

Arias (1999) sostiene que “la confiabilidad tiene por objeto asegurarse de que un investigador siguiendo los mismos procedimientos obtenga los mismos resultados en un futuro” (p. 175).

### Tabla de Validación de Instrumento

Tabla N° 03

CUADRO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS			
N°	Instrumento	Validador	Cargo o Institución donde labora
1	Entrevista	Erick Daniel Vildoso Cabrera	Docentes de la Escuela Profesional de Derecho- UCV
	Guía de entrevista	Lesly Castro Rodriguez	
		Jaime Chavez Sanchez	

(Fuente propia)

### 2.8.- Método de análisis de datos

En el presente trabajo de investigación se ha aplicado distintitos métodos de análisis, tal como a continuación se detalla:

**Análisis y síntesis:** Los datos recabados, serán objeto de análisis y servirán para la elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

Se utilizará el método hermenéutico que en muchos casos se interpretará de manera general a criterio propio, buscando el sentido de los textos estudiados para elaborar la presente investigación dándoles el sentido acorde a nuestro trabajo.

El método exegético donde buscaremos el sentido del texto o de la norma basados en el estudio de sus palabras, subrayándolas y dándoles énfasis para finalmente encontrar el significado que le dio el legislador.

El método Sistemático al ser una investigación de distintas normativas legislativas, abordaremos este método ya que nos ayuda a interpretar mejor la normativa unificándola para entender mejor su sentido.

Se usará nuestra información recolectada con nuestros instrumentos, ordenándose de manera personal, según nuestro criterio, teniendo como base las entrevistas a nuestros sujetos de estudio, analizándola y contrastándola con nuestro marco teórico para finalmente contrastarlo con nuestros supuestos a fin de verificarlos.

## **2.7.- Tratamiento de la información: unidades temáticas, categorización**

### **2.7.1.- Categorías y subcategorías**

**Cese Colectivo.-** Blancas hace mención respecto de la categoría materia de análisis, determinándola como la culminación del vínculo laboral de forma unilateral de un porcentaje del capital humano bajo la justificación de una causa objetiva y general relacionada al funcionamiento de la empresa. (1991, P. 319)

En consecuencia, bajo este criterio esbozado podemos advertir el tratamiento desigual que se le confiere al despido individual toda vez que las causas que extinguen el vínculo laboral se relacionan con el accionar del empleado.

**Principio Protector.-** Considerado como el principio matriz del Derecho al Trabajo, pues a partir del mismo se interpreta la razón de ser de las instituciones laborales,

asimismo se añade su grado de eficacia en cuanto a la necesidad de equilibrar la relación existente en una relación laboral, toda vez que, es el empleado la parte más débil de la relación.

Podemos advertir del principio estudiado que posee el propósito de nivelar desigualdades, por lo tanto, reconoce jurídicamente una situación de debilidad enfrenados en este contexto por un lado el capital humano y por otro quien detenta los medios económicos para generar la contraprestación.

Así pues de lo señalado precedentemente concluimos del principio analizado, su relevante dirección en el derecho laboral, toda vez que es considerado como la columna vertebral en situaciones de conflictos en el ámbito laboral pues provee respuestas protectoras a la parte más débil.

**Derecho al Trabajo.-** Martínez nos refiere que: “el Derecho al Trabajo regula precisamente el trabajo asalariado o también denominado trabajo dependiente y no cualquier trabajo humano realizado”. (2006, p.52)

En referencia a lo detallado por el autor se arguye que el trabajador es aquel que realiza trabajo dependiente de forma voluntaria, bajo la dirección de una determinada persona y asimismo sus servicios prestados son debidamente cancelados.

Cabe precisar que el Derecho del Trabajo viene a ser una actividad que casi todos los integrantes de la sociedad desarrollan, por ello es importante destacar la primera regla que se ha impuesto en medida que el trabajador realice un trabajo diligente, esto es el respeto a su dignidad y su bienestar como empleado.

## **2.8.- Aspectos Éticos**

La presente investigación no se encuentra influenciada por ninguna teoría doctrinaria ni mucho menos la opinión de ningún autor, por lo que precisamos destacar la neutralidad axiológica del autor.

Autenticidad de los resultados. El presente trabajo de Investigación tendrá resultados procesados no manipulados, para que el resultado sea recuperado de manera óptima y veraz.

**Rigor en la recolección de Información e interpretación.**

Se respetarán las opiniones vertidas por los entrevistados, sus ideas para una efectiva recolección e interpretación de los datos resultantes de la muestra.

### **III.- RESULTADOS**

### **3.1. Análisis de Entrevista**

En el presente capítulo se organizará y describirá, los resultados de los datos acopiados, los mismos que fueron obtenidos a través de los siguientes instrumentos de recolección de datos; Guía de entrevista, cuestionario, análisis documental; dicha organización y descripción se realizará teniendo en cuenta los objetivos de la presente investigación.

#### **3.1.1.- Descripción de resultados de la técnica entrevist**

Los resultados obtenidos de las entrevistas respecto del Objetivo General, el mismo que responde a Determinar de qué manera la regulación de los ceses colectivos incide en la vulneración del principio protector y el derecho al trabajo, ante ello los expertos manifestaron lo siguiente:

##### **Pregunta N° 1**

Al respecto, Agüero, López, Maguiña y De La Torre (2017) nos precisan que existe contradicción entre el Derecho Constitucional del Derecho al Trabajo y su marco protector a nivel legislativo que considera como causal de despido individual la capacidad o conducta del trabajador muy por el contrario respecto de los despidos masivos donde no se consideran estos aspectos.

En relación a la vulneración del principio protector el entrevistado Acosta (2017) sostiene que la regulación del cese colectivo es flácida en comparación con lo que ampara la norma fundamental, pues su regulación no es precisa posibilitando que de forma subjetiva e injustificada se incluyan trabajadores en la nómina de cesados.

Asimismo, Mercado (2017) precisa que la constitución en su artículo 27° establece que el Estado tiene el deber de velar por el derecho de los trabajadores en todos los aspectos, ante ello considera que el cese colectivo en esencia tiene la naturaleza jurídica de un despido, a pesar de que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral tenga una visión restringida del despido y le deje esta categoría con el fin de excluirlo

del ámbito de protección constitucional. El cese colectivo es una clase de despido y una forma de unilateral de extinguir el vínculo laboral motivado por factores externos.

### **Pregunta N° 2**

En relación a este punto, Urbano, López, Maguiña y De La Torre (2017) señalan la situación evidente que el manejo económico, tecnológico y estructural de la empresa coloca en una posición de ventaja al empleador frente al trabajador bajo esta relación desigual de poder entre empleador y trabajador es que las normas laborales deberían buscar el equilibrio, esa es la aspiración a la que apunta la legislación

Es importante apreciar lo referido por Acosta (2017) quien considera que el trabajador se encuentra en desventaja e indefenso, y esto se advierte desde la inclusión en la lista de trabajadores susceptibles del cese, pues por ningún motivo, pues la ley no se pronuncia en ese extremo, se le permite al trabajador tener conocimiento de las razones o supuestos que justifiquen su inclusión en la lista de designación de trabajadores afectados, sino hasta el momento que vía judicial pueda impugnar las resoluciones surgidas en el proceso administrativo, toda vez que se tiene conocimiento que es la Autoridad Administrativa de Trabajo, en este caso, encargada de autorizar la implementación del cese dentro de una empresa.

Asimismo, Mercado (2017) concuerda y señala que el capital humano no se encuentra en condición de igualdad frente a un cese colectivo, muchas empresas a sabiendas que la causal invocada no prosperaría, utiliza alguna causal de despido que no se aplique la caso concreto configurándose un despido fraudulento, concluyéndose que las causales de extinción del vínculo laboral y asignados como causas objetivas carecen de utilidad práctica en determinados supuestos y consecuentemente no se evidencia igualdad entre las partes.

### **Pregunta N° 3**

Urbano, Maguiña y De la Torre (2017) consideran que, históricamente la defensa de los derechos del trabajador y el desarrollo empresarial nunca ha caminado bajo la

misma dirección sino en direcciones opuestas. El empleador busca maximizar las ganancias y reducir costos, considera incluso sobre costos los beneficios sociales, dicha lectura es antagónica a la defensa o lucha de los trabajadores cesados, ante ello, concuerdan en que no existe igualdad entre la viabilidad empresarial y la defensa de los derechos del trabajador.

Atendiendo a esta interrogante el Acosta (2017) precisa que no existe igualdad porque la causal objetiva invocada pretende justificar al empleador, sin contarse con la intervención del trabajador o gremio sindical que puedan objetar dicho trámite de forma técnica dado el desequilibrio de poderes y recursos.

Por otro lado López y Mercado (2017) señalan que del cese colectivo no debería ser ignorado por ninguna legislación no es otra cosa que permitir el despido de una pluralidad de trabajadores debido a causas objetivas que impiden su continuidad, asimismo incide que a pesar del carácter tuitivo del Derecho al Trabajo, no se aprecia su labor esencial en este extremo de regulación normativa.

No es la única pero si la principal, la económica, que obliga entre comillas al empleador a reducir el personal para superar una crisis sea cierta o no. Para ello claro esta se necesita la aprobación de la autoridad administrativa de trabajo para que se configure el cese de trabajadores.

Los entrevistados respecto del Objetivo Específico 1, el mismo que responde a Analizar de qué manera influye la imprecisión de las causas objetivas para la extinción el vínculo laboral en el amparo preferente al trabajador y la preservación de condiciones equitativas del capital humano, han manifestado:

### **Pregunta N° 1**

Respecto de este punto Urbano, Lopez, Maguiña y De la Torre (2017) sostienen que estamos ante un contrato de trabajo a plazo indeterminado el parámetro de protección al derecho fundamental del trabajo. En caso de estar frente a un contrato de trabajo a plazo fijo el parámetro de protección se flexibiliza porque la causa objetiva de

contradicción es temporal y obedece a determinada circunstancia que al cesar permite pues un análisis diferente del caso, sin embargo debemos señalar que la norma no precisa un instrumento utilizable de protección.

Por otro lado Acosta (2017) indica que una forma de protección utilizada actualmente podría ser la acreditación fehacientemente las causales objetivas invocadas en un proceso de cese, demostrando que las mismas se vinculan directamente con la relación laboral con el trabajador.

Debe permitirse que el trabajador por su parte demuestre si la causal objetiva es real o si su posición laboral se vincula directamente con la causal objetiva, además se debe atender inmediatamente la liquidación de los beneficios sociales.

Seguidamente, Mercado (2017) hace hincapié en nuestra norma fundamental indicando que la Constitución en el artículo 22 ° establece que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de persona, en ese contexto de ideas el derecho del trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo. Por ello, para que exista igualdad en la ley tendría que dictarse leyes especializadas con sus reglas excepcionales para el ordenamiento jurídico nacional amparado en específico componga características, propiedades, exigencias o cualidades en la materia, de acuerdo a la necesidad social, el mismo que a la fecha no se ha hecho efectivo en Perú.

## **Pregunta N° 2**

De la Torre (2017) señala que un nivel de seguridad absoluto, no. Pero delega una gran responsabilidad en la autoridad administrativa de trabajo, siendo esta una entidad perteneciente a la administración pública y rígida por el principio de legalidad, reduce de esta forma, su campo de acción y mayor análisis para atender estas solicitudes de

ceses colectivos, sus motivos y causas que invoca deben ser revisados por especialistas en la materia.

En ese orden de ideas López, Urbano, Maguiña y Acosta (2017) precisan que las causas objetivas planteadas en la norma acotada no son suficientes porque cada causa objetiva debe contar con presupuestos técnicos y facticos, no bastando su enunciado de forma genérica.

Deben regularse de forma más precisa y detallada y mayor rigurosidad a fin de preservar la continuación de la actividad de la empresa, Contemplándose una asociación empresa-trabajadores por determinado periodo para superar la causa objetiva de lo contrario optar por el cese.

Mercado (2017) opina que sí, puesto que las empresas privadas han buscado a través de los llamados ceses colectivos escalonados despidos masivos realizados por etapas que superan el 10% del número total de trabajadores de la empresa. Con el objetivo de terminar las relaciones laborales con sus trabajadores, sin que medien causas objetivas. Verbigracia caso emblemático de la Telefónica con sus trabajadores

### **Pregunta N° 3**

De la Torre (2017) precisa que existe una disminución total a la protección que se debe brindar al trabajador, dado que los supuestos, condiciones y requisitos para optar por el cese colectivo por causas económicas son pasibles de ser manejados por empleador.

Asimismo Acosta (2017) indica que debería permitirse que el trabajador o sindicato pueda refutar la causal objetiva sobre la situación económica de la empresa que podría contemplar un plan alternativo que demuestre la inexactitud de la información económica o la forma de reactivar la actividad productiva para evitar la conclusión de los contratos de trabajo. Sin que el trámite se agote en la forma actualmente prevista por la norma, sin embargo en este punto se puede inferir que si se atiende la crisis económica de la empresa se estaría salvaguardando los puestos laborales

sacrificados por un tiempo determinado, siempre que la ley señala que pasada la crisis los empleados afectados serán readmitidos en sus mismos cargos.

Consecuentemente López, Urbano, Maguiña y Mercado (2017) nos refiere que con esta norma se introduce la regulación de causas que justifican un cese colectivo al amparo empresarial, toda vez que se habla de una crisis económica que para sus efectos de superación indispensablemente debe culminarse con la extinción del vínculo laboral de un determinado grupo de trabajadores, con ello se busca sostener la viabilidad empresarial, sin embargo en esta implementación observamos la contribución al Derecho Laboral en cuanto a la materia analizada por esta investigación, toda vez que ahora si existe un detallado específico que permite delimitar más la causal invocada sujeta al cumplimiento de una serie de exigencias más concretas.

Los entrevistados respecto del Objetivo Específico 2, el mismo que responde a Identificar de qué manera influye la exigencia de cuota del 10% del total de trabajadores para la concurrencia del cese colectivo en la defensa al trabajador y protección contra el despido arbitrario, han manifestado:

#### **Pregunta N° 1**

Urbano y De la Torre (2017) opina que si es factible que el empleador seleccione personal sin tomar en consideración criterios de capacidad o conducta del trabajador, por el solo hecho de llegar a meta del número total exigido por la norma especial.

López, Acosta (2017) precisan que el porcentaje del 10 % de no ser específico en cuanto al personal que puede incluirse, permite que cualquier trabajador involucrado en el aparato productivo o "indeseable" se incluya por decisión subjetiva del empleador sin derecho a objeción, por lo que el entrevistado López recomienda bajar la valla al 5%, siendo suficiente.

Respecto de la cuota del 10% Mercado (2017), considera que efectivamente es permisible la situación de involucrar a un número de trabajadores tan solo por llegar a meta exigida por la norma, así con la experiencia del pasado se puede sostener que

el uso de la figura del cese colectivo puede traer consigo una serie de problemas, que si no son observados a tiempo, podríamos reincidir en las mismas equivocaciones pasadas.

Sin embargo Maguiña (2017) considera que a pesar que la norma no sea proteccionista, nos encontramos analizando un tema de despido colectivo el cual es indicador de implicancia de un determinado número de trabajadores, por lo que justifica la cantidad involucrada.

### **Pregunta N° 2**

Maguiña y De la Torre (2017) indica que no sabe si sean los más adecuados pero la legislación permite al trabajador negociar frente al empleador durante el desarrollo de este procedimiento de cese colectivo, incluso con la intervención de la autoridad administrativa de trabajo. No olvidar que a nivel jurisdiccional el trabajo tiene el derecho de acción para solicitar tutela jurisdiccional efectiva a fin de resarcir o restituir su derecho al trabajo.

López, Urbano y Mercado (2017) opina que la adquisición del patrimonio limitado con pago a cuenta de sus beneficios sociales y la readmisión en caso de reanudación de actividades, del mismo modo debería contemplar también el pago de una indemnización tarifada.

Por otro lado Mercado (2017) precisa que no, considerando que los mecanismos de protección son aquellos referidos a cubrir los riesgos de salud, de accidentes de trabajo y beneficio de retiro o jubilación, estos riesgos no los cubre la seguridad social.

Lo único que le trabajador en caso de ser cesado tiene derecho de preferencia para la readmisión en el empleo, que solo se configuraría en el caso que se subsane dicha situación, y a esta altura ni la autoridad administrativa de trabajo se encarga de verificar si las condiciones de la empresa van en mejora.

### **Pregunta N° 3**

En este caso López, Agüero, Maguiña y De la Torre (2017) arguye que a nivel legislativo no se ha regulado los parámetros que delinear los criterios empleados para esta selección, lo cual evidentemente puede decaer en elementos subjetivos. Se requiere que la autoridad administrativa de trabajo juegue un rol protagónico en la etapa de verificación de la causa invocada por el empleador para evitar ceses sin causa no relacionada a la conducta o capacidad del trabajador, finalmente el mencionado tiene la instancia judicial para cuestionar su cese.

Acosta (2017) considera que se adopta en primer término por los trabajadores considerados "indeseables", luego personal que fomenta o forma parte de un sindicato y finalmente los que puedan involucrarse de algún modo con la causal invocada, sin embargo la ley no lo señala.

Por otro lado Mercado (2017) señala que el trabajador no tiene la potestad de cuestionar la decisión del empleador toda vez que este tiene la facultad de elegir, ante ello la norma no tiene restricciones, por lo que presumimos que en atención de sus intereses no afectaría a personal indispensable para el desarrollo de las actividades de la empresa.

#### **4.2. Análisis de Marco Normativo**

Artículo 5° del Texto Único Ordenado de la Ley del Fomento al Empleo: desde este artículo se desprende que necesariamente el despido debe fundarse en la permanencia de un motivo que la norma prevé y que en la misma medida podría ser corroborada, en atención a ello incluso la normativa señala dos vertientes para justificar un despido individual, y esto es relacionada a la conducta o capacidad del trabajador.

El reconocimiento del derecho a la protección contra el despido, no solo se halla contenido en el contexto de este artículo, sino que es desarrollado también dentro de la Constitución Política del Perú, sobre la base y criterios de tener una sociedad que se desarrolle sobre las directrices de políticas de seguridad laboral, asimismo también es de reconocimiento dentro de los preceptos jurídicos internacionales, como lo es la OIT.

Ante lo analizado se desprende que efectivamente la ley permite el despido, siempre y cuando encuentre sus motivaciones dentro de lo permitido por la norma, por ello afirmamos que la interpretación de la misma se encuentra respaldada por la arista internacional, en consecuencia el Estado Peruano debe dar cabal cumplimiento.

Artículo 46° del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento al Empleo: Hablar de las causas objetivas, es referirnos a situaciones mediante la cual se justifica la extinción del vínculo laboral que obedecen circunstancialmente al funcionamiento de la empresa, es decir ajeno a la voluntad del empleador, ante ello se configurara como causas objetivas: el caso fortuito, fuerza mayor, causas económicas, tecnológicas, disolución y quiebra de la empresa, y reestructuración patrimonial, las mismas que no son taxativamente detalladas.

Si bien es cierto la norma señala cuales son las causas determinantes que implican la culminación del contrato de trabajo de un número determinado de trabajadores, sin embargo como podemos apreciar no se ha desarrollado cuál es su implicancia y sus alcances en cuanto a que significa cada una de las situaciones señaladas, por lo que se advierte la insuficiencia de lo descrito en el articulado nacional.

Artículo 48° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: Respecto de la configuración del cese colectivo, no solo recae sobre el cumplimiento de las denominadas causas objetivas de extinción del vínculo laboral, sino que se muestra de la misma manera la exigencia del número de trabajadores establecido por la norma, para que se configure un cese colectivo legal, en tal sentido la norma especial ha establecido el 10% del total de trabajadores pertenecientes a la empresa que serían afectados por el despido colectivo.

Respecto del mínimo legal del número exigido por la norma, se sostiene que la doctrina no precisa cual ha sido el criterio establecido respecto del establecimiento de esta cantidad de trabajadores implicados, sin embargo para efectos de no concurrir en un cese colectivo ilegal se debe cumplir con la exigencia marcada.

Artículo 13° de la OIT Consulta de los Representantes de los Trabajadores: Desde este artículo, se desprende que el despido colectivo funda sus causas motivadoras para la ejecución de la misma, permitiendo así la existencia de causales específicas para su viabilidad, ante este panorama advertimos que la implementación del articulado en el intento de brindar algo de protección al trabajador y reducir los efectos negativos del proceso de reducción de personal, requiere que se informe al representante de los trabajadores el motivo de la situación, así como la lista de los afectados, asimismo faculta la posibilidad de negociar posibilidades de contrarrestar esta decisión, como la búsqueda de empleo en otras empresas pertenecientes al empresario.

El desarrollo de políticas del régimen laboral, no solo es de reconocimiento dentro de los preceptos jurídicos internacionales, sino que su contenido se desarrolla dentro de un gobierno democrático, en tanto su regulación es altamente expresa.

Artículo 3° de la Ley N° 27803; Beneficios del Programa Extraordinario: Partiendo de la intención de resarcir los daños ocasionados por los ceses colectivos acontecida en el gobierno de Fujimori se implementó cuatro tipos de beneficios excluyentes entre sí, estos son la reincorporación, jubilación adelantada, compensación económica y capacitación y reconversión laboral.

Análisis: Con esta gama de beneficios proporcionadas para todos aquellos ex empleados perjudicados por el cese colectivo de los años noventa, el Estado se hace responsable de la conducta antijurídica cometida y así reconoce que efectivamente que los fundamentos que sustentaban el despido de ese entonces no fue jamás ni el fomento de la inversión privada y así mejorar la economía del país, pues esta acción no solo ha perjudicado a cada institución pública que debe afrontar procesos judiciales

respecto de este tema materia de análisis en la presente investigación, sino que han quedado secuelas como la situación crítica de los trabajadores afectados de ese entonces.

En concordancia, con otros instrumentos jurídicos la responsabilidad del Estado con la dación de la misma es salvaguardar los derechos fundamentales vulnerados que goza de una protección internacional dentro de diversos instrumentos, si pues la OIT C-158 en su Artículo 10° nos hace mención de otro tipos de soluciones que contrarresten situaciones como las suscitadas.

Por lo tanto, el Estado tiene la obligación de proteger a las personas, así pues, al verificar que efectivamente se atentó contra los derechos fundamentales, denota suma claridad que esta norma tiene efectos resarcitorios e implica la aceptación de la existencia de una conducta antijurídica en relación a los ceses colectivos suscitados en el gobierno de Fujimori.

Artículo 10 de la Ley N° 27803, de la reincorporación o reubicación laboral en las empresas del Estado: la norma establece que todo sujeto con calidad de cesado para acceder al beneficio de reincorporación debe estar debidamente registrado en el Registro Nacional de Cesados Irregulares, asimismo para su efectivización debe existir plaza presupuestada y vacante, de la misma manera se hace referencia a la previa capacitación para el ejercicio de funciones laborales.

A su vez el acceso a derechos otorgados por la Ley N° 27803, debe ser de efectivo cumplimiento, toda vez que pertenecemos a un Estado Social Democrático, que hace valer el cumplimiento de la normativa tanto nacional como instrumentos internacionales.

Asimismo, en referencia a este punto, si bien es cierto las normas legales deben ser de efectivo cumplimiento, y ciertamente a la fecha se viene cumpliendo progresivamente con la reincorporación laboral de los cesados, pero en relación a la

capacitación previa, no queda claro como debió implementarse, por lo que se deja un vacío legal en este extremo.

### **4.3. Análisis de Marco Comparado**

España: Artículo 51 del Real Decreto Legislativo 2/2015: señala que el despido colectivo es viable siempre que se encuentre incurso en una de las causales señaladas, como la causa económica, técnica, organizativa o de producción; así mismo la norma detalla taxativamente cuando deviene en causas económicas, precisando que la causa económica debe ser considerada como el resultado negativo de los ingresos de la empresa durante tres trimestres consecutivos, siempre que sean comparados con el trimestre del año anterior.

Análisis: La norma nos permite considerar un detalle de lo que implica cada causal objetivo que la norma precisa como sustento de extinción del vínculo laboral de un determinado número de trabajadores, desmembrando así de lo que implica una crisis económica, determinando incluso un plazo para sus alcances de efectividad, ante ello precisamos el detalle taxativo que la norma le ha conferido a las causas que extinguen el vínculo laboral.

Bolivia: Ley General De Trabajo Artículo 176°: son causas relativas a las necesidades de funcionamiento de la empresa que justifican el despido: Respecto de la regulación del cese colectivo el motivo por el cual se justifica el despido masivo, obedece estrictamente al funcionamiento de la empresa, para ello la norma ha considerado como causas de la culminación del vínculo laboral la causa económica, técnica, estructural, caso fortuito y fuerza mayor, la disolución y liquidación, la quiebra y la disolución y liquidación voluntaria o por orden judicial, sin embargo la diferencia radica en que no toma en cuenta la causa de reestructuración patrimonial, asimismo especifica en cuanto el despido por causa económica, será viable siempre que dicha situación ayude superar la situación negativa.

Ley General de Trabajo de Bolivia Artículo 177°: Respecto a la causa económica señala que es viable cuando el despido sirve para afrontar la situación económica negativa, asimismo en cuanto a las causas técnicas o estructurales refiere que será permisible siempre y cuando atienda a resguardar la continuidad de la empresa, finalmente en lo que respecta la causa fortuito, fuerza mayor procederá siempre sea susceptible de irresistible.

Análisis: La norma boliviana en cuanto a la denominación taxativa de lo que implica descripción a profundidad de causas objetivas que obedecen al motivo de la extinción del vínculo laboral, ha profundizado en ese aspecto, por cuanto realiza una breve descripción sobre cada causa objetiva.

Ley General de Trabajo Artículo 186°: Despido individualizado por causa económica, técnica o estructural, caso fortuito o fuerza mayor. Por las causas señaladas en los numerales 1 y 2 del artículo 176°: En este articulado se advierte una mínima gradualidad de protección al trabajador afectado por el procedimiento de cese colectivo, por cuanto refiere que este último tiene la posibilidad dentro de un año de ocurrido el acontecimiento de ruptura del vínculo laboral, la readmisión siendo este susceptible de preferencia ante otro personal.

En cuanto a la descripción de este articulado, es preciso recalcar la existencia de una mínima cuota de protección, por cuanto el mismo articulado refiere que la readmisión será viable siempre y cuando las funciones respecto de la plaza cesada se reactiven dentro de un año, por cuanto al estar condicionada pierde esa sensación de protección al trabajador.

España: Real Decreto Legislativo 2/2015 - Texto Refundido de la Ley Del Estatuto De los Trabajadores Artículo 51 Apartado 2 inciso e:

Este artículo hace referencia a los datos que debe contener la comunicación para efectos de realizar la respectiva consulta dirigida a los representantes de los trabajadores así como a la misma autoridad de trabajo; así mismo se señala que tipo

de información debe contener el informe, estableciendo cuales han sido los criterios tomados en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

Análisis: Es preciso definir los criterios que serán utilizados para la selección del personal que se verá afectado por la extinción del vínculo laboral, ante ello la norma española establece puntualmente cuales serían estos criterios ya que no es suficiente con la fundamentación de los motivos que justifiquen el porqué de la selección de un personal determinado, por lo tanto que la norma establezca taxativamente las puntuaciones precisas no dejando al libre albedrío del empresario, podría generar el propósito tuitivo del Derecho Laboral.

Real Decreto Legislativo 2/2015 - Texto Refundido de la Ley Del Estatuto De los Trabajadores Artículo 51. Despido colectivo. Apartado 1 inciso a: A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a: a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Análisis: El establecimiento de la valla del total de trabajadores, que se exige para cumplimiento de la configuración del cese colectivo es mucho más alta que la configurada en Perú, toda vez que la norma española establece el rango de 10% del total de trabajadores en las empresa donde su personal llegue a menos de 100 personas, es decir, que si hablamos de una empresa de 30 personas, el numero e trabajadores que podrían ser afectados por el cese colectivo serian 10 empleados, lo que no equivale al 10% de 30 empleados pertenecientes al total de una empresa en procedimiento de cese colectivo, pues el resultado solo seria 3, teniendo un excedente de 7 trabajadores que legalmente quedan en estado de desprotección.

Nos queda claro que existe una desproporción en el establecimiento de las vallas de exigencia de porcentaje de trabajadores que se verán afectados por el procedimiento del cese colectivo, por lo que se advierte una escasa protección y defensa al trabajador por la norma española.

Bolivia: Ley General Del Trabajo Artículo 178: El despido afecta a 5 empleados de una empresa de hasta 50 trabajadores, o podemos apreciar la configuración del 10% en las empresas que van desde 50 trabajadores hasta 300 trabajadores o más de 50 hasta más de 500 trabajadores, si no se cumple con los porcentajes enunciados el despido tendrá tratamiento legal de un despido individualizado.

Análisis: La exigencia de la cuota del 10 % del total de trabajadores pertenecientes a una empresa, es en resumen la cifra que se exige para dar un efectivo tratamiento de cese colectivo de lo contrario precisa la norma que sus efectos legales aplicables serán los mismos que un despido individual.

La norma boliviana es similar a la norma peruana en cuanto a la exigencia del 10% del total de trabajadores que afrontarían un procedimiento de cese colectivo, sin embargo hace la acotación en el extremo de la configuración de un porcentaje menor al requerido, salvaguardando de esta manera a los trabajadores afectados por el despido, siempre que la configuración de un despido individual posee un mecanismo de protección más efectiva.

España: Real Decreto Legislativo 2/2015 - Texto Refundido de la Ley Del Estatuto De los Trabajadores Artículo 51 Apartado 7: La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sean satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

Real Decreto Legislativo 2/2015 - Texto Refundido de la Ley Del Estatuto De los Trabajadores Artículo 51 Apartado 10:

La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de seis meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal.

Real Decreto Legislativo 2/2015 - Texto Refundido de la Ley Del Estatuto De los Trabajadores Artículo 51 Apartado 11:

Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.

#### **4.4. Análisis Fuente Documental**

Para Pasco los principios laborales son aquellos de términos generales que apoyan en la inspiración y creación normativa de un determinado ordenamiento jurídico.

Análisis: En referencia a los principios laborales por su importancia y trascendencia, dicho de otra manera por el autor, los principios le dan soporte sustantivo a los derechos del trabajador. En atención a ello advertimos cuán importante debe ser que las normas laborales se encuentren fundadas en los principios rectores del Derecho Laboral, como lo es el Principio Protector.

Vidal A., Cuadros F. y Sánchez C. en su informe titulado Flexibilización laboral en el Perú y reformas de protección social asociadas: un balance tras 20 años nos muestra el resultado que trajo consigo la reforma de flexibilización laboral, que

enmarco en un plano de sometimiento a las políticas sociales, tal es así que, la flexibilización normativa, en vez de brindar una oportuna solución a los hechos acontecidos con el fin de no repetir una de las experiencias más paradigmáticas de desregulación acontecida en América Latina.

Análisis: Ha generado serias implicancias en la actualidad, pues en su intento de instaurar una reforma laboral, que trajera consigo la existencia de una flexibilización laboral y aunque esto ocasionara el acortamiento de derechos previsionales y salud también generó el debilitamiento de algunas instituciones laborales, como la figura del cese colectivo. De esta manera, habiendo señalado que el proceso de flexibilización laboral, ocurridos en los años 90, tuvo como escenario nefasto el cese masivo de servidores y funcionarios públicos, se debió mostrar más empeño y cuidado en la construcción de un articulado que confiera protección suficiente contra el despido colectivo (2012, p.9).

La defensoría del pueblo mediante su informe “Revisión de Los Ceses Colectivos Irregulares y de las Renuncias Coaccionadas Entre 1991-2000”, elaborado en atención a los ceses colectivos ocurridos en la década de los noventa, precisa que el mal llamado proceso de modernización del Estado, conto con un modelo normativo sumamente flexible que en su búsqueda de generar la inversión privada dentro de las empresas del Estado, redujo significativamente la planilla laboral, esta situación obedeció a una serie de normas que a la fecha se han derogado por su naturaleza contradictoria y vulneradora, asimismo recomienda verificar si la norma reguladora del cese colectivo va de acorde con la finalidad del Derecho Laboral.

Análisis: Asimismo, a partir del año 2000, se dio inicio a la revisión de los ceses colectivos para ello la comisión especial creada por la Ley N° 27452, en su informe final, luego de evaluar la cantidad de ex trabajadores afectados así como las instituciones responsables, destaco dos aspectos importantes, entre ellos la definición del procedimiento de cese colectivo irregular y el segundo las recomendaciones respecto de la materia, asimismo la Defensoría del Pueblo advierte que el tratamiento

de la institución laboral cese colectivo que a la fecha se encuentra regulada en el Decreto Supremo N° 728, debe ser cuidadosamente usada, tomando en consideración la transcendencia de los efectos negativos que hasta nuestros días acarrea el mal usado cese colectivo de los 90 (2001, p. 3).

Asimismo, señala Arango V. sostiene que el cese colectivo de trabajo o terminación de la relación laboral por causa objetiva, está considerado, dentro de la causal de Extinción del Contrato de trabajo (art.16 inc. h, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral). Ahora, la Terminación de las relaciones de trabajo, por causas objetivas, se regula en el capítulo VII de la Nueva Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la misma que considera cuatro causales (art. 46 NLPCL). El primero, el caso Fortuito o la Fuerza Mayor; Los motivos Económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; Disolución y Liquidación de la Empresa y la Quiebra conforme a la ley General de Sociedades; La Reestructuración patrimonial, Disolución y Liquidación, la Disolución y Liquidación iniciada por la Comisión, la Quiebra. Esta normatividad, anteriormente se regía por el D.Leg.845 la misma que ha sido sustituida en su totalidad por la Ley General del Sistema Concursal 27809, ya que la anterior ha sido derogada. Asimismo nos refiere que los ceses colectivos, según los dispositivos normativos son enteramente legales siempre y cuando se encuentren justificados, basados en premisas abiertas, las mismas que siguen un trámite especial (s.f., P.107).

Arias (2012) nos ilustra respecto del fenómeno observado y señala que la especificación de las causas de despido colectivo ha incidido en los tribunales creando un efecto de apreciación de la razonabilidad y en cuanto contribuye el cese colectivo para la viabilidad de la empresa.

Análisis: Referente a la denominación taxativa de que quiere decirnos legislador o cuales son específicamente los supuestos jurídicos de la norma ha propiciado en los tribunales españoles la necesidad de comprobar cuan efectivo es el cese colectivo para efectos de contribución en el sentido de reflotar la economía de la empresa, lo

que deja notar que se está dando bastante prioridad por el aspecto económico antes de preocuparse por la situación de los trabajadores afectados.

Análisis: Arango señala que efectivamente el cese colectivo obedece a cuatro casuales objetivas, las mismas que revisten de legalidad, es decir que efectivamente siempre que incurse en cualquiera de las denominadas causales, su tratamiento legal es el apropiado, ante ello se entiende la conformidad que el autor le otorga al tratamiento del cese colectivo regulado en nuestro país, dejando claro abiertamente su concordancia y postura a favor, pues no precisa críticas a la normativa en cuestión.

Ante ello, Arango señala: "lo fundamental está en conservar o mantener los puestos de trabajo, pero no para establecerse de por vida, tomando el falso criterio de la estabilidad absoluta en el trabajo" (2012, p.106).

Análisis: Si bien es cierto nuestros legisladores nacionales hace más de dos décadas eliminaron la estabilidad laboral absoluta normada en el ordenamiento jurídico nacional peruano, sin embargo para sopesar este criterio de avance en el mundo social económico, se debió invertir todas las medidas y mecanismos graduales de protección social, despertando para ello, el interés de implementación y resguardo de instituciones laborales relacionadas a los tipos de despidos en el Perú.

El autor precisa su rechazo por la estabilidad laboral, sin embargo considera necesario la gradualidad de protección contra los tipos de despido, en medida de equiparar las instituciones laborales.

Por otro lado, tenemos a Figueroa quien señala: "Es de suma relevancia la ponderación de las consecuencias derivadas de un procedimiento de despido masivo, pues trae consigo repercusiones legales, de costos, y de afectación en la vida de las personas, pues sobre esta última recae todo el peso de una decisión de reestructuración de planes empresariales, muchas veces disfrazando los motivos verdaderos" (2010, p.8).

Análisis: Es de suma importancia considerar el aspecto social del despido, y efectivamente sus grandes repercusiones, toda vez que si consideramos al trabajo como un soporte y medio de subsistencia que permite no solo el goce de otros derechos fundamentales, sino que además viabiliza su progreso y crecimiento dentro de la sociedad.

En atención a ello, el autor considera que la regulación del articulado actual del despido colectivo, no posee signos de impermeabilidad, pues es susceptible de manipulación y acomodo de las circunstancias donde la ventaja la llevaría el empleador pues habla de las intenciones disfrazadas, sujetas a sacar provecho y no resguardar verdaderamente la institución laboral.

Cabe precisar que respecto a lo descrito por Agudo (2015) quien sostiene: la realidad palpable que el país Español vive al advertir la tasa de afectación a mérito de los despidos masivos según la estadística efectuada por el Ministerio de empleo del país en mención, que dicho sea de paso debido a la flexibilización de la normativa laboral acontecida en los últimos años ha generado resultados que han sobrellevado la situación de crisis, sin embargo algunas permisibilidades generaran ciertos contratiempos judiciales.

Análisis: El autor nos explica que en España existe una tasa creciente de complicaciones con la figura institucional del despido masivo, por lo que hace hincapié en no dejar de lado la autorización de la autoridad administrativa de trabajo para efectos de la viabilidad de los despidos masivos, pues esta situación pondría en desventaja a la parte más débil de la relación laboral, quedando como único camino para solución del conflicto la vía judicial.

Asimismo, debemos considerar que ante la falta de la máxima autoridad laboral podría advertirse el manejo de la institución laboral según los planes o conveniencias

empresariales, ante lo mencionado incidimos en la necesidad de resguardar la protección contra el despido al trabajador.

Por otro lado nos precisa la incidencia de las causas económicas que ciertamente, se regulan en cuanto a las instituciones públicas referidas al déficit afrontado para brindar los servicios públicos, siempre que afronte una baja en los últimos tres trimestres.

En relación a las causas objetivas que determinan la extinción del contrato de trabajo, Vivas (2016) en su trabajo de investigación titulado: El despido objetivo por causas de empresa, para obtener el título profesional de Grado Académico de Magister en Derecho por la Universidad de Oviedo menciona que “las causas objetivas denominadas como causal de determinación de la extinción del contrato laboral, tiene como finalidad una doble protección, esto es, a favor del trabajador siempre que se busca proteger el reflote de la empresa, ante ello asegurar el puesto laboral de otros empleados, asimismo la protección adecuada en cuanto al marco normativo del cese colectivo que determina seguridad jurídica al trabajador, estableciendo las condiciones precisas a efectos de encausar un proceso justo y legal de cese colectivo”.

Análisis: El autor nos refiere la importancia que implica la regulación de las causas de la extinción del vínculo laboral en la esfera colectiva, pues indica que de ser el caso, la necesidad de su aplicación traería consigo una doble protección, relacionada al resguardo de protección de los puestos laborales que quedan luego del cese colectivo, lo que implica la protección de una porción restante de trabajadores y esto va como consecuencia de lograr la viabilidad empresarial, de otro lado refiere que la regulación en cuanto a la materia analizada brinda seguridad jurídica preestableciendo el camino a seguir en caso de una situación de ceses masivos, lo que deja en claro cuál sería el tratamiento jurídico del cese colectivo, limitando así la posibilidad de un panorama inestable y flácido en cuanto al despido colectivo.

Es preciso acotar en este punto la necesidad de la existencia de un marco normativo protector del impulso empresarial, que es el movimiento económico inyector de

dinámica en nuestra economía; por ello el autor insiste en señalar que la norma actual que regula el cese colectivo debe servir como un mecanismo protector bipartito, sin embargo advierte la posibilidad de incidencia en el mal uso de esta institución laboral pues se ha dejado a facultad del empresario la decisión de iniciar el procedimiento del cese colectivo, en consecuencia ante el marco planteado se prevé la desprotección laboral del trabajador.

Asimismo Quino en su tesis titulada el cese colectivo por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas en el Perú: algunas propuestas para su viabilidad, profundiza su análisis respecto al dispositivo normativo que regula el cese colectivo, la misma que considera que la norma prioriza las necesidades empresariales, pues sus ya conocidas causas objetivas se encuentran direccionadas a la supervivencia empresarial, en consecuencia advierte la imperiosa necesidad de una reforma laboral encaminada no solo a generar mayor competitividad en el mercado laboral, sino a salvaguardar el derecho de los trabajadores tocados por el despido colectivo, por lo que recomienda establecer un marco normativo que contemple una cantidad mínima de trabajadores requeridos para llegar al porcentaje mínimo que precisa la ley para efectos de viabilidad en el despido colectivo.

Asimismo, señala la implementación de candados que imposibiliten al empresario el uso inopinado de los denominados ceses colectivos, por lo que se desprende como punto de partida el desarrollo taxativo de cada causal objetivo sobre el que recae la justificación de la efectividad del despido colectivo, así pues recordemos que a la fecha la regulación nacional no muestra claridad en el tema.

De lo señalado es preciso remarcar que si se fortalece el contenido y la precisión de las causas objetivas en cada caso el empleador tendrá la necesidad de comprobar efectivamente que su empresa se encuentra incurso en la causal señalada, ante ello la ventaja del trabajador será sobre la transparencia de los hechos suscitados y como consecuencia la confianza de negociar sobre una causa real y finalmente la Autoridad Administrativa de Trabajo, quien lleva la tarea de pronunciamiento sobre las solicitudes

presentadas respecto del despido masivo, podrá tener parámetros claros sobre los que podrá dar soporte y apoyo jurídico a sus resoluciones, rescatando así el carácter tuitivo del Derecho Laboral.

En lo que respecta a los criterios utilizados para seleccionar a los empleados incursos en el procedimiento de despido masivo, es necesario y relevante plantear su carente posición en la norma, por no decir ausente.

Por otro lado tenemos a Figueroa quien señala que es de suma relevancia la ponderación de las consecuencias derivadas de un procedimiento de despido masivo, pues trae consigo repercusiones legales, de costos, y de afectación en la vida de las personas, pues sobre esta última recae todo el peso de una decisión de reestructuración de planes empresariales, muchas veces disfrazando los motivos verdaderos (2010, p.8).

En referencia a lo señalado por Figueroa, es relevante dar atención a la figura del cese colectivo, toda vez que su mal enfoque afecta a toda una sociedad, trayendo consigo una serie de efectos negativos que inciden en el desarrollo del ser humano y contribuyen en el retraso social económico del país, en consecuencia su atención debe ser inmediata y eficaz.

#### **4.5.- Análisis Jurisprudencial**

Expediente N° 19175-2013 de la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima; El colegiado considera indispensable el reconocimiento económico por concepto de indemnización, fundada en el ejercicio abusivo cometido contra la actora, pues se advierte que mediante el cese masivo acontecido fue susceptible de la reducción a su derecho al trabajo, quedando en estado de desprotección.

Como consecuencia del cese colectivo de los años noventa se sacó ventaja a la situación y se liquidó extraordinariamente por cese, aprovechándose el estado de necesidad y la angustia de la trabajadora quien se vio obligada a cambio de recibir un beneficio económico a suscribir su renuncia voluntaria e irrevocable a su empleo, sometiéndose a las restricciones de tipo legal que le fueran aplicables en materia de reintegro.

Casación Laboral N° 5423-2014 Segunda Sala de Derecho Constitucional y Transitoria de Lima:

El Colegiado Supremo considero pertinente dejar en claro que todo despido arbitrario declarado como tal por un juez competente, no origina per se una indemnización por daños y perjuicios distinta a la prevista en la via laboral, si es que no se establece y acredita la conducta dañina, agravada por la actitud maliciosa de ex empleador.

En este punto relevante se deja apreciar como hace efecto la protección contra el despido arbitrario en cuanto a su propia indemnización por dicho despido, toda vez que la ley especial se ha preocupado por interponer límites.

Expediente N° 03530-2010- PA/TC:

En el caso en particular se muestra como se viene aplicando el artículo 48° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para el caso en concreto se impidió el ingreso a la recurrente y para estos efectos se le comunico que estaba afecta al despido por caso de fuerza mayor, motivación que ha sido usada fraudulentamente, con lo que se demuestra el mal uso que los empresarios le han dado al articulado de ceses colectivos.

## **V.- Discusión**

Para Horsford y Bayarre la discusión tiene como finalidad mostrar lo que los resultados indican, para ello en su intento se debe contrastar la información mediante la coherencia o divergencia entre los resultados recabados (2009, p. 45).

De lo manifestado se puede inferir que la discusión busca contrastar la información recopilada y que han sido objeto de análisis, para ello tenemos en el caso en particular los datos contenidos en el análisis documental, análisis del marco tanto normativo como el de legislación comparada, contrastados con los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los expertos en materia laboral.

#### **OBJETIVO GENERAL:**

**Determinar de qué manera la regulación de los ceses colectivos en el Perú incide en la vulneración del principio protector y el derecho al trabajo.**

Es indispensable señalar que la Constitución es la norma máxima de nuestro ordenamiento jurídico nacional, asimismo recordemos que en su articulado no solo reconoce el derecho al trabajo sino que lo blinda refiriendo que es un derecho y un deber, bajo ese precepto la mayoría de los entrevistados expertos como De la Torre y Acosta (2017) refieren que evidentemente existe una contradicción en cuanto a la figura laboral del cese colectivo contenida en la ley especial regulada en su artículo 46°, la cual ha sido considerada ante el cuestionamiento de la entrevista, como flácida en comparación con lo que ampara la norma fundamental, pues su regulación no es precisa posibilitando que de forma subjetiva e injustificada se vulnere el derecho de los trabajadores, que de ocurrir el cese colectivo, serían afectados tomando en consideración que la forma subjetiva e indiscriminada de incluir a los trabajadores en la nómina de cesados vulnera su derecho de protección, que la misma Constitución le confiere y traslada a la norma especial contenida en la Ley de Competitividad Laboral, asimismo el entrevistado Mercado (2017) a pesar de coincidir con el aspecto proteccionista que la Constitución prevé y la norma especial no resguarda, hace un

aporte adicional señalando que el cese colectivo tiene la naturaleza jurídica de un despido.

Asimismo, respecto a los principios del derecho laboral, Pasco señala que son aquellos que brindan soporte sustantivo a los derechos del trabajador, pues se les considera como líneas directrices que sirven como inspirador no solo para la creación de normas sino para efectos de solucionar contingencias normativas, orientando en su interpretación, salvaguardando de esta manera la armonía jurídica y evitando el menoscabo de derechos. (s.f.), en relación a ello, López, Agüero, De la torre, Acosta y Maguiña (2017), coinciden y señalan que la relación existente entre el trabajador y empleador siempre se encuentra en un plano de desigualdad, reflejando su estado de indefensión y reducción de capacidad para cuestionar las decisiones de su empleador, ante ello precisan que las normas laborales deberían cumplir su función tuitiva, buscando el equilibrio de la relación, tal como lo señala Pla R., quien argumenta que la finalidad de este principio protector es la búsqueda de logro de nivelación de las desigualdades” (1978).

Sin embargo Mercado (2017) precisa que el cese colectivo en esencia tiene la naturaleza jurídica de un despido, a pesar de que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral tenga una visión restringida del despido y le deje esta categoría con el fin de excluirlo del ámbito de protección constitucional. El cese colectivo es una clase de despido y una forma de unilateral de extinguir el vínculo laboral motivado por factores externos.

Desde esta arista, notamos que el tratamiento normativo aplicable al cese colectivo, al ser deficiente, acarrea consecuencias jurídicas que inciden en el respeto del derecho al trabajo por cuanto el despido colectivo no tiene tratamiento de despido arbitrario, figura protegida por la norma constitucional, asimismo es evidente que el principio rector del Derecho Laboral ha sido revocado por la permisibilidad de aplicación de la figura bajo análisis.

En esa línea de ideas, es preciso invocar a De la Cueva M. quien señala referente al Derecho al Trabajo, como un derecho exclusivamente proteccionista de los intereses del grupo trabajador (1976), destinado a satisfacer necesidades humanas, encargada de la búsqueda de la justicia social a través del cual se resguarda derechos de naturaleza esencial frente a las fuerzas económicas, asimismo Guerrero (2013) converge con el autor al precisar que se debe buscar la condición más beneficiosa para el trabajador y esta fluye del principio protector, por consiguiente el experto Acosta (2017) da la última estacada y refiere que definitivamente en cuanto a la materia fundamental de análisis en la presente investigación, esto es la regulación del cese colectivo, no se aprecia la calidad proteccionista del Derecho al Trabajo, pues se advierte una legislación permisiva, por ello considera que la regulación del despido colectivo no debe ser ignorado por ninguna legislación.

Asimismo, debemos recordar que Ramos (1998) al definir al trabajo como el fruto exclusivo de la actividad del hombre, con el que provee su sustento en este mundo, se debe tomar conciencia que este derecho es base fundamental de la que se desprenden otros derechos fundamentales, por ello señalamos que a pesar que nuestro Ordenamiento Jurídico nacional ha implementado su regulación sobre despido colectivo utilizando como parámetro esencial instrumentos normativos de talla internacional como los brindados por el art. 158 de la Organización Internacional de Trabajo, en esa línea de ideas opinamos que efectivamente la finalidad del Derecho al Trabajo vendría a ser su carácter proteccionista, sin embargo a pesar de seguir lineamientos internacionales no se ha llegado a maximizar su potencial por lo que vemos implicancia negativa.

Desde esta investigación se recogió y escuchó a los expertos en la materia que han manifestado en su mayoría que la regulación del cese colectivo en el Perú no es precisa posibilitando que de forma subjetiva e injustificada se vulnere el derecho de los trabajadores, asimismo coinciden y señalan que ante el articulado del cese colectivo la relación existente entre el trabajador y empleador siempre se encuentra en un plano de desigualdad, reflejando su estado de indefensión y reducción de

capacidad para cuestionar las decisiones de su empleador, ante ello tenemos que el articulado no respeta el Principio Protector. Por tanto, podemos concluir que el Supuesto Jurídico planteado queda demostrado.

### **Objetivo Especifico N° 1**

**Analizar de qué manera influye la imprecisión de las causas objetivas para la extinción el vínculo laboral en el amparo preferente al trabajador y la preservación de condiciones equitativas del capital humano.**

Bajo lo señalado por Vidal A., Cuadros F. y Sánchez C. (2009), quien señala que la reforma de flexibilización laboral no trajo consigo resultados positivos pues sometió las políticas sociales laborales, por ello a fin de no repetir la experiencia más paradigmática de desregulación laboral en América Latina, considera que se debe fortalecer estos puntos débiles, sin embargo aunque así suceda y se tome en cuenta una regulación más específica que contrarreste los quiebres de este fenómeno, se puede advertir que no siempre esta es la solución, pues Arias (2012) nos ilustra respecto del fenómeno observado y señala que la especificación de las causas de despido colectivo, es decir, el detallado concreto de cada causal objetiva del cese colectivo ha incidido en los tribunales creando un efecto de apreciación de la razonabilidad y en cuanto contribuye el cese colectivo para la viabilidad de la empresa, lo que denota que no solo basta un detallado expreso sobre la especificación puntual sino que esta debe darse bajo la observancia del Principio Protector que tiene como propósito la preservación del amparo preferente del trabajador como lo señala Brointein (2010), quien refiere que el principio protector posee características tuitivas y se funda en la falta de libertad que el trabajador afronta y su desigualdad jurídica.

Arango V. (s.f), refiere que el cese colectivo como las causas que fundamentan su tratamiento se encuentran contenidas en las normas laborales, por lo que considera que son enteramente legales siempre que su aplicación se encuentre debidamente justificada, basados en premisas abiertas, orientadas en un trámite especial que la

misma ley señala, en atención a ello, diferimos de opinión considerando que no es suficiente que la ley se encuentre contenida en el ordenamiento jurídico, sino que debe guardar relación armónica no solo con la norma fundamental y los instrumentos internacionales, sino que debe respetar principios básicos como es en el caso en particular el principio protector, definido por Bronstein como aquel instrumento con características tuitivas basada en la falta de libertad que el trabajador afronta por su debilidad negociadora y su postura de subordinación, ante ello se destaca que la necesidad de tutelar al trabajador frente a su posición en la relación laboral sometiendo la autonomía del empleador, situación que nuestro ordenamiento jurídico nacional, según nuestra postura, ha hecho caso omiso.

En relación al amparo preferente que posee el trabajador este no se ve reflejado en el artículo 46° del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento al Empleo, pues si bien es cierto la norma señala cuales son las causas determinantes que implican la culminación del contrato de trabajo de un número determinado de trabajadores, sin embargo como podemos apreciar no se ha desarrollado cuál es su implicancia y sus alcances en cuanto a que significa cada una de las situaciones señaladas, por lo que se advierte la insuficiencia de lo descrito en el articulado nacional, por otro lado el artículo N° 51 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de España, nos permite considerar un detalle de lo que implica cada causal objetivo que la norma precisa como sustento de extinción del vínculo laboral de un determinado número de trabajadores, desmembrando así de lo que implica una crisis económica, determinando incluso un plazo para sus alcances de efectividad, ante ello precisamos el detalle taxativo que la norma le ha conferido a las causas que extinguen el vínculo laboral, por otro lado el entrevistado Acosta (2017) precisa que una de las posibilidades de protección se funda en la acreditación fehaciente de las causales objetivas invocadas en un proceso de cese, demostrando que las mismas se vinculan directamente con la relación laboral con el trabajador.

Según el Artículo 13° de la OIT 158 Consulta de los Representantes de los Trabajadores, se verifica que este instrumento de talla internacional, el mismo que debemos considerar como parámetro para la regulación nacional, en su intento de reducción de efectos negativos del proceso de reducción de personal que debe ser interpretado como medidas de protección al trabajador, pues lo que finalmente busca es que se informe a los representantes de los trabajadores el motivo del cese así como la lista de afectados, en consecuencia le confiere facultad de negociación el cual se ve reflejado en la búsqueda de otras alternativas que contrarresten la decisión del cese colectivo.

En cuanto a delimitación del nivel de seguridad que la norma nacional adjudica a esta materia de estudio, es necesario advertir según la entrevista de los profesionales expertos Lopez, Urbano Maguiña y Acosta (2017), quienes señalan que no existe un nivel de seguridad pues el solo planteamiento de las causas objetivas de cese contenidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no son suficientes, pues debería contar con presupuestos técnicos facticos para cada causal por lo que consideran que no basta solo su enunciado de forma genérica pues contribuye a ser usado de forma ilegal por el empleador.

Sin embargo, De la Torre (2017), considera que en cuanto al nivel de seguridad, la ley adjudica facultades, para que no se invoquen las causales objetivas del cese colectivo de manera fraudulenta, a la Autoridad Administrativa de Trabajo sobre quien recae la función de verificar el uso y aplicación de las causales de extinción del contrato laboral masivo, por lo que la experta en la materia concluye que dicha situación se encuentra prediseñada para detectar despidos que no se enmarquen a la Ley.

Ante lo descrito precedentemente Agudo (2015), precisa en su tesis "El despido como herramienta de reestructuración de las empresas y de las administraciones públicas" que en la legislación española se ha venido reforzando aspectos técnicos del causal objetivo económico, pues mientras en el pasado se verificaba la preexistencia de pérdidas dentro de la empresa, en consecuencia el recorte de recursos humanos servía como factor esencial para superar dicha situación, en la actualidad basta con la

preexistencia de una situación desfavorable, que quiere decir que bajo el presupuesto de prevención de pérdidas futuras o disminución de ingresos por el lapso de tres trimestres consecutivos, se ampara la justificación del despido para efectos de supervivencia de la empresa considerando ello que con las nuevas modificatoria a la ley española no se necesita la autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo Español.

Por otro lado, nuestro país vecino, Bolivia, en su Artículo 177° de la Ley General de Trabajo de Bolivia delinea el detalle de las causas objetivas, realizando una descripción que permite la profundización de cada motivo por el cual se llevará a cabo el proceso colectivo, sin embargo como investigadores esto no nos satisface en su totalidad, siempre que prioriza como motivo central la viabilidad empresarial, la lucha por aquel resguardo debilita la protección del trabajador y la posible interpretación de la norma a favor de esta parte más débil de la relación laboral, viéndose mellado el principio central del Derecho Laboral, que es el Principio Protector.

Figueroa contribuye a la sociedad con su aporte sobre despido arbitrario, en el que define la ponderación de las consecuencias derivadas de un procedimiento de despido masivo, pues trae consigo repercusiones legales, de costos, y de afectación en la vida de las personas, pues sobre esta última recae todo el peso de una decisión de reestructuración de planes empresariales, muchas veces disfrazando los motivos verdaderos (2010, p.8), cabe precisar al respecto su postura ante la inseguridad normativa que consolida la regulación del cese colectivo, pues se advierte la posible manipulación de las causas objetivas.

Asimismo, en cuanto a los intentos que los legisladores realizan motivados en subsanar falencias acontecidas, nace en el ordenamiento jurídico nacional el Decreto Supremo N° 13-2014-TR, promulgado el 21 de noviembre de 2014 donde se define los motivos económicos, el cual es considerado como causal objetivo de desaparición del vínculo laboral colectivo, y se encuentra mencionada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 46°, por lo que debemos indicar que hasta antes

de la norma recientemente promulgada, los “motivos económicos” fueron entendidos como una situación de crisis total trayendo como consecuencia la inviabilidad de la empresa.

Sin embargo, con la implementación mencionada se tiene una definición de “motivos económicos” lo que implica su sustento. Pues, ahora los motivos económicos comprenden el deterioro de los ingresos de la empresa, referidos a los tres trimestres consecutivos percibidos como pérdidas y que en atención que la empresa no se vea afectada y se procure su viabilidad se opta por cesar a un número de trabajadores correspondiente al porcentaje que la ley precisa.

De lo señalado, nuestra especialista en la materia la Dra. De la Torre, considera, que esta causal según como se encuentra delineada, es susceptible de ser manipulada por el empleador, pues cuando se refiere al “deterioro de sus ingresos”, cualquier problema económico de la empresa podría justificar su uso por el empleador, dejando al desamparo a los trabajadores afectados.

El problema de la regulación el Decreto Supremo N° 13-2014-TR, es que en vez de salvaguardar los puestos laborales, impidiendo el despido desmedido, apoya y se antepone sobre el Derecho al Trabajo los intereses empresariales.

Ante ello, nuestra opinión se inclina por advertir que el legislador está más preocupado por asegurar niveles de rentabilidad empresarial, antes que los derechos del trabajador y esto se ve reflejado en el cuestionado Decreto Supremo al definirse como motivos económicos a la situación de pérdidas acumuladas o futuras.

Asimismo el entrevistado Mercado (2017) coincide con nuestra percepción y sostiene que respecto de la crisis económica detallada en el Decreto Supremo N° 13-2014-TR, busca sostener la viabilidad empresarial, sin embargo en esta implementación observamos la contribución al Derecho Laboral en cuanto a la materia analizada por esta investigación, toda vez que ahora si existe un detallado específico que permite delimitar más la causal invocada sujeta al cumplimiento de una serie de exigencias más concretas.

A pesar de ello López, Urbano, Maguiña y De la Torre (2017) en sus aportes a la investigación no señalan que existe la disminución total a la protección que se debe brindar al trabajador, dado que los supuestos, condiciones y requisitos para optar por el cese colectivo por causas económicas son pasibles de ser manejados por empleador.

Sin embargo a la consulta del experto Acosta (2017) difiere en opinión y considera indispensable precisar que si se atiende la crisis económica de la empresa se estaría salvaguardando los puestos laborales sacrificados por un tiempo determinado, siempre que la ley señala que pasada la crisis los empleados afectados serán readmitidos en sus mismos cargos, ante ello entendemos que si la decisión es por buscar la viabilidad empresarial y sacar a flote la crisis momentánea es lógico que al momento de volver a la seguridad económica permitirá la normalización de los hechos.

Para cerrar la idea en cuanto a la consulta de expertos, a la fecha la norma especial que regula los ceses colectivos, no ha previsto medidas de protección alternas que resguarden los derechos del trabajador, incidiendo en el objetivo esencial del Derecho Laboral que es de carácter tuitivo, asimismo se ha determinado que la falta de precisión de las causas objetivas permite el uso inadecuado de la norma por parte del empleador incidiendo de manera inadecuada en el amparo que debe tener el empleado.

### **Objetivo Especifico N° 2**

**Identificar de qué manera influye la exigencia de cuota del 10% del total de trabajadores para la concurrencia del cese colectivo en la defensa al trabajador y protección contra el despido arbitrario.**

Quino (2016) considera que la norma reguladora del cese colectivo prioriza las necesidades empresariales, pues sus ya conocidas causas objetivas se encuentran direccionadas a la supervivencia empresarial, en consecuencia advierte la imperiosa necesidad de una reforma laboral encaminada no solo a generar mayor competitividad

en el mercado laboral, sino a salvaguardar el derecho de los trabajadores tocados por el despido colectivo, por lo que recomienda establecer un marco normativo que contemple una cantidad mínima de trabajadores requeridos para llegar al porcentaje mínimo que precisa la ley para efectos de viabilidad en el despido colectivo.

En contraposición, el Real Decreto Legislativo 2/2015 - Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Artículo 51. Despido colectivo. Apartado 1 inciso a: tiene como valla del total de trabajadores, que se exige para el cumplimiento de la configuración del cese colectivo mucho más alta que la configurada en Perú, toda vez que la norma española establece el rango de 10% del total de trabajadores en las empresas donde su personal llegue a menos de 100 personas, es decir, que si hablamos de una empresa de 30 personas, el número de trabajadores que podrían ser afectados por el cese colectivo serían 10 empleados, lo que no equivale al 10% de 30 empleados pertenecientes al total de una empresa en procedimiento de cese colectivo, pues el resultado solo sería 3, teniendo un excedente de 7 trabajadores que legalmente quedan en estado de desprotección, a diferencia de lo regulado en Perú en la Ley de Competitividad y Laboral en su Artículo 48º señala que sólo procederá el cese colectivo 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, y se sujeta al procedimiento.

En relación a lo descrito, los expertos en la materia, De la Torre y Urbano (2017) señalan que, en atención de que las causas que justifican el despido colectivo no se fundan ni en la capacidad o conducta del trabajador, es decir, al no haberse establecido un criterio formal para seleccionar al personal afectado, utilizara su propio criterio y lo realizará por el solo hecho de cumplir con la exigencia del 10%, asimismo Mercado (2017) respalda la postura de los mencionados señalando que, efectivamente es permisible la situación de involucrar a un número de trabajadores tan solo por llegar a meta exigida por la norma, así con la experiencia del pasado se puede sostener que el uso de la figura del cese colectivo puede traer consigo una serie de problemas, que si no son observados a tiempo, podríamos reincidir en las mismas equivocaciones pasadas.

Por otro lado López y Acosta (2017) nos ilustran respecto del tema y evidencian que el porcentaje del 10 % es viable, considerando que al tratarse de un cese colectivo debe involucrar a un número importante de trabajadores, por lo que consideran que no es excesivo.

Ante lo descrito por la mayoría de expertos que no respaldan la idea de tener una valla del 10% de exigencia como mínimo legal para la concurrencia del cese colectivo, pues dicho porcentaje somete e implica a un número de trabajadores de forma innecesaria, repercutiendo y afectando su vida laboral recortando su derecho al trabajo pues cae en despido arbitrario.

Samame (2005) señala en su tesis “La flexibilidad del derecho al trabajo”, que no debemos ser ajenos a los cambios que la sociedad continuamente afronta, por ello es relevante buscar la adaptación a la nueva realidad; asimismo, expertos en la materia precisan que se debe continuar flexibilizando aún más la legislación nacional, a pesar que en los países del Tercer Mundo ha significado en la experiencia, un debilitamiento y hasta una casi desaparición del carácter protector del derecho del Trabajo, ante ello De la torre y Maguiña (2017) señalan que tal vez la capacidad de negociación durante el proceso de cese colectivo que la norma señala, podría ser un mecanismo protección además, la intervención de la autoridad administrativa de trabajo, así como el acceso a la tutela jurisdiccional efectiva.

Por otro lado López, Urbano y Acosta (2017) señalan que solo les queda la readmisión señalada en la norma en el caso de reanudación de actividades, del mismo modo consideran que se debería implementar una indemnización tarifada para el caso en particular.

En esa secuencia de argumentos, Vivas (2016) señala que la extinción del contrato laboral, tiene como finalidad una doble protección, esto es, a favor del trabajador

siempre que se busca proteger el reflote de la empresa, ante ello asegurar el puesto laboral de otros empleados, asimismo la protección adecuada en cuanto al marco normativo del cese colectivo que determina seguridad jurídica al trabajador, estableciendo las condiciones precisas a efectos de encausar un proceso justo y legal de cese colectivo.

El Real Decreto Legislativo 2/2015 - Texto Refundido De La Ley Del Estatuto De Los Trabajadores Artículo 51 Apartado 2 inciso e, hace referencia a los datos que debe contener la comunicación para efectos de realizar la respectiva consulta dirigida a los representantes de los trabajadores así como a la misma autoridad de trabajo; así mismo se señala que tipo de información debe contener el informe, estableciendo cuales han sido los criterios tomados en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos, lo que denota un transparente procedimiento, sin embargo en nuestro país no le ha dado importancia a este aspecto por ello la norma ni se pronuncia al respecto.

Por otro lado De la Torre, Acosta y Mercado (2017), concuerdan en que a la fecha no se ha regulado los parámetros que delineen los criterios empleados para esta selección, lo cual evidentemente puede decaer en elementos subjetivos, lo que sí se puede inferir es que no podrán ser afectados aquellos trabajadores indispensables para el desarrollo de las actividades de la empresa, del mismo modo precisan que esta falta de delimitación podría generar el despido de trabajadores sindicalizados, con antigüedad laboral y carga familiar.

## **VI.- Conclusión**

## **Conclusiones:**

### **Primero.-**

Se ha constatado que la regulación del cese colectivo en el Perú incide de manera desfavorable en la vulneración del Principio Protector y el Derecho al Trabajo, ello se debe a que la norma nacional está orientada a la parte más fuerte de la relación laboral, evidenciando una desprotección del trabajador bastante amplia, considerando que el empleador tiene la facultad de tomar la decisión del inicio del cese, y que las causas generadoras de la extinción del vínculo laboral distan de ser del resultado del desempeño laboral del trabajador o de su conducta, sino más bien obedecen a funcionamiento de la empresa. En ese sentido, la norma especial le brinda un tratamiento jurídico al despido colectivo, sin la aplicabilidad del principio rector del derecho laboral, que busca equilibrar la desigualdad existente en la relación laboral, pues con la normativa regulada actualmente en relación al tema de análisis, se sigue dejando al trabajador en un escalón más abajo del que se encuentra el empleador, siempre que corta su posibilidad de cuestionamiento sobre los despidos colectivos.

### **Segundo.-**

Se ha constatado del estudio realizado, que la imprecisión de las causas objetivas para la extinción el vínculo laboral influye de forma inadecuada en el amparo preferente al trabajador y la preservación de condiciones equitativas del capital humano ya que las normas laborales no cumplen su función tuitiva muy por el contrario la norma con su nueva disposición normativa contenida en el Decreto Supremo N° 13-2014-TR, prioriza la economía empresarial, antes de concederle resguardo normativo a la figura débil de la relación laboral, y esto se refleja ante la falta de un enunciado taxativo y preciso sobre las causales objetivas que finiquitan el vínculo laboral masivo, pues se presta a la interpretación subjetiva del interés económico empresarial y en esa línea de ideas se advierte el uso desmedido de las causas disfrazando los verdaderos intereses, repercutiendo en el propósito de garantizar la protección preferente que debe tener el trabajador ante esta situación, asimismo la norma acotada deja entrever por su imprecisión la desigualdad en la relación laboral, fin que no persigue el Derecho al Trabajo.

### **Tercero.-**

Se concluye que al no encontrarse justificación que fundamente la cifra del 10% requerida como mínimo legal para efectos de viabilidad del cese colectivo, se muestra que La exigencia de la cuota del 10% del total de trabajadores para la concurrencia del cese colectivo influye negativamente en la defensa al trabajador y protección contra el despido considerando que por el solo hecho de afrontar una ingreso económico inferior durante los últimos tres trimestres y al no haberse establecido un criterio formal para seleccionar al personal afectado, utiliza su propio criterio y lo realiza por el solo hecho de cumplir con la exigencia del 10% exigido por el artículo 48° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ante ello se involucra a un porcentaje de trabajadores que sirve solo para cubrir el estimado legal.

## **VII.- Recomendaciones**

## **Recomendaciones**

### **Primero.-**

Estado a través del Poder Legislativo debe fortalecer el Artículo 46° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que regula los ceses colectivos, por lo que para su actualización debe necesariamente aplicarse el Principio rector laboral, ya que a partir de este principio protector se trata de equilibrar las desventajas a las que se encuentra expuesto el trabajador, proporcionando en el contenido de la norma especial instrumentos necesarios que resguarden su Derecho al Trabajo, y se limite el poder de decisión que se le ha dotado al empleador para iniciar el proceso de cese colectivo, asimismo es indispensable señalar en este punto la falta de instrumentos de protección laboral que atiendan el derecho preferente del trabajador, así pues podría plantearse la propuesta de una indemnización similar a la establecida en el despido arbitrario individual, orientada a un plano de tratamiento proteccionista de los trabajadores afectados al cese colectivo.

### **Segundo.-**

En relación a la falta de precisión de las causas objetivas, no es suficiente con solo señalar cada causal de extinción del vínculo laboral, como se muestra en la regulación actual, pues la no delimitación expresa de las causales objetivas, puede ser utilizada de manera fraudulenta por el empleador, ya que al no señalarse taxativamente los supuestos de hecho, delimitando correctamente y puntualmente cada situación, permite el libre albedrío del empresario en el uso de la figura laboral “el cese colectivo” movilizad por sus interés económicos, por ello es necesario implementar el articulado detallando cada causal, su aplicabilidad, sus supuestos de hecho, precisando a que se refiere cada motivo que funda la justificación del inicio del cese colectivo y asimismo limitando el poder de decisión del empleador.

### **Tercero.-**

Recomendamos al legislador que se baje la valla del 10% de exigencia del mínimo legal de trabajadores al 5% para no involucrar a más trabajadores, por el solo hecho

de cumplir la exigencia del porcentaje mencionado. Es importante establecer una regulación específica en torno al personal involucrado en la medida (criterios de preferencia y prelación), así como procedimentales que brinden garantías adecuadas durante el procedimiento, tanto para el empleador como para el trabajador. Finalmente, en la medida que la procedencia del cese colectivo persigue asegurar el ejercicio de la libertad de empresa en el marco del deber estatal de la promoción del bienestar general y la creación de riqueza, y dado que nos encontramos en un Estado Social de Derecho, es deber estatal establecer una regulación específica que brinde una protección especial (recolocación laboral y prestaciones de seguridad social en salud) a los trabajadores que se hubieran visto afectados por el cese, asimismo consideramos que sería factible precisar los criterios en cuanto a que tipos de trabajadores podrían ser propuestos en la lista de trabajadores afectados, toda vez que debemos de considerar puntos claves como el tiempo perteneciente a la empresa, la carga familiar, el tipo de especialización o preparación, o si se pertenece al grupo sindical.

## **I. REFERENCIAS**

### **Fuente primaria**

De la torre U. (2017) entrevista a la abogada especialista laboral del Ministerio de Transportes y Comunicaciones

Maguiña S. (2017) entrevista a la abogada especialista laboral del Ministerio de Transportes y Comunicaciones

Urbano S. (2017) entrevista al abogado especialista laboral de la Procuraduría Pública del Poder Judicial

Mercado A. (2017) entrevista al Procurador Público del Ministerio de Agricultura

Acosta J. (2017) entrevista al abogado especialista laboral del Ministerio de Agricultura

López A. (2017) entrevista al abogado especialista laboral del Ministerio de Transportes y Comunicaciones

### **Fuente secundaria**

Arias D. A. (2012) *Tres años de reforma del despido colectivo* (1.ed.) Madrid: Dykinson.

Arango V. A., (2012), *El Cese Colectivo de Trabajo*, Lima, Perú.

Álvaro V. B., Fernando C. L. y Christian S.R., (2012), *Flexibilización laboral en el Perú y reformas de la protección social asociada: un balance tras 20 años*, Lima.

Blancas B. C., (1991) *El despido en el derecho laboral peruano*, Ara editores, Lima.

Baylos A., (s.f.), *El Despido Individual y la Garantía Judicial del Derecho al Trabajo*.

Bronstein, Arturo (2010): *Derecho Internacional y Comparado del Trabajo* (Traducc. Marinao C. Melero, Madrid, Plaza y Valdés Editores)

Carrasco (2008) Validez Incremental: Un Estudio Aplicado con Diversas Fuentes

Cortez C. J. (s.f.) *¿El cese colectivo por causas objetivas puede ser considerado como despido.*

Casación Laboral N° 5423-2014 Segunda Sala de Derecho Constitucional y Transitoria de Lima.

Expediente N° 1124-2001-AA/TC, Sentencia de fecha 11.07.2002, demanda

Interpuesta por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A.

Expediente N° 03530-2010- PA/TC

Expediente N° 19175-2013 de la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima.

Expediente N° 0976-2001-AA/TC, Sentencia de fecha 13.03.2003, demanda

interpuesta por Eusebio Llanos Huasco.

Díaz, M., (s.f.), *Despidos colectivos y clima organizacional de las empresas multinacionales en Colombia.* Colombia.

Delgado J, (2001). *Lecciones de introducción al Derecho.* 4° edición. Vadell

Hermanos Editores, España.

De Castro M. L. (2013) *El nuevo despido colectivo tras un año de soluciones judiciales,* España.

Defensoría del Pueblo, (s.f.) *“Revisión de los ceses colectivos irregulares y de las renunciaciones coaccionadas entre 1991-2000”.*

De la Cueva M. (1976) *Derecho Mexicano del Trabajo,* México.

Figuroa E., (2009) *Despido Arbitrario: Estudio Constitucional, comparado y*

- jurisprudencial*, Lima.
- Graciela R. M., Iván B. D., Marcela T. S. y Miguel P. J., (2007), *Responsabilidad y Reparación un enfoque de derechos humanos*, México.
- Guerrero, G. (2013). *Principios fundamentales del Derecho del Trabajo*, Colombia
- Ley N° 27803 Ley que implementa recomendaciones derivadas por las Comisiones creadas por Leyes 27452 y 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.
- Pla R. A. (1978) "*los principios del Derecho al Trabajo*", Buenos Aires.
- Pasco C. M., (s.f.) *El Principio Protector en el Derecho Procesal del Trabajo*, Buenos Aires.
- Quino C. S. (2016) *El cese colectivo por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas en el Perú: algunas propuestas para su viabilidad*.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 - Texto Refundido de la Ley Del Estatuto De Los Trabajadores de España
- Ramos M. J. (1998) *Paradojas del principio protectorio en el Derecho Laboral*, Buenos Aires.
- Suarez K. E., Vásquez R., Morales L. A. (2012) *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas de la Universidad Nacional de Pampa, Argentina*
- Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR
- Universidad Nacional de la Pampa (2012) *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas, Argentina*

Samamé V. (2005), *La flexibilidad del derecho al trabajo, Perú*

Universidad Externado de Colombia, (2012), *Derecho del trabajo actual*, Colombia.

Velásquez P. M., (2014), *Análisis de la protección ante el desempleo en América Latina*, Chile

Vivas G. M. (2016) *El despido por Causas de empresa*, España

Roberto H. S., Carlos F. C y Pilar B. L. (2006), *Metodología de la investigación* (4° edición), Lima.

Ruth S., Paula B., Pablo D. y Rodolfo E. (2005) *Manual de metodología*, Argentina.

Universidad San Martín de Porres (2015) *Guía para la elaboración del proyecto de tesis*.

Universidad César Vallejo. (2012). *Referencias estilo APA: Adaptación de la norma de la American Psychological Association*.

Valderrama S., (2013), *Pasos para elaborar proyecto de investigación científica* (2° edición), Lima.

### **Fuente digital**

Garza E. (1995) *La flexibilidad del trabajo en América Latina*, Recuperado de:  
<http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/Tratadolatinoamericano-desociologiadeltabajo/Flexibilidaddeltrabajo.pdf>

Horsford R, Bayarre H (s,f). *Metodología de la investigación científica*.

Recuperado de <http://files.sld.cu/isss/files/2009/02/curso-metodologia.pdf>

Quintana, A. y Montgomery, W. (2006). *Psicología: Tópicos de actualidad*. Lima:

UNMSM.

Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/3634305/Metodologia-de-Investigacion-Cualitativa-A-Quintana>.

Soto ÁFvaro (2008), *Flexibilidad laboral y subjetividades: Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*, Chile, recuperado en: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=dRde54yXlcAC&oi=fnd&pg=PA11&dq=libros+de++flexibilidad+laboral+en+america+latina&ots=Hc3QopVIPx&sig=3Dss240LxrqpmuX4x78-OC9z\\_ys#v=onepage&q&f=true](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=dRde54yXlcAC&oi=fnd&pg=PA11&dq=libros+de++flexibilidad+laboral+en+america+latina&ots=Hc3QopVIPx&sig=3Dss240LxrqpmuX4x78-OC9z_ys#v=onepage&q&f=true)

Osorio, M., (s.f.), *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*,

Recuperado de

[https://conf.unog.ch/tradfraweb/Traduction/Traduction\\_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicas%20y%20Sociales%20%20Manuel%20Ossorio.pdf](https://conf.unog.ch/tradfraweb/Traduction/Traduction_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicas%20y%20Sociales%20%20Manuel%20Ossorio.pdf)

## Anexo 01

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**NOMBRE DEL ESTUDIANTE:** NANCY PAOLA BAILA LAURENTE

**FACULTAD/ESCUELA:** DERECHO / DERECHO

<b>TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>Regulación de Ceses Colectivos en el Perú bajo la observancia del Principio Protector y Derechos al Trabajo en el Perú</b>
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	1. ¿De qué manera la regulación de los ceses colectivos inciden en la vulneración del Principio Protector y el Derecho al trabajo?
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	2. ¿De qué manera influye la imprecisión de las causas objetivas para la extinción el vínculo laboral en el amparo preferente al empleado y la preservación de condiciones equitativas del capital humano? 3. ¿De qué manera influye la exigencia de cuota del 10% del total de trabajadores para la concurrencia del cese colectivo en la defensa al trabajador y protección contra el despido arbitrario?
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	1. Determinar de qué manera la regulación de los ceses colectivos inciden en la vulneración del Principio Protector y el Derecho al trabajo
<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	2. Analizar de qué manera influye la imprecisión de las causas objetivas para la extinción el vínculo laboral en el amparo preferente al trabajador y la preservación de condiciones equitativas del capital humano. 3. Identificar de qué manera influye la exigencia de cuota del 10% del total de trabajadores para la concurrencia del cese

## **ANEXOS**

	colectivo en la defensa al trabajador y protección contra el despido arbitrario.
<b>SUPUESTO GENERAL</b>	1. la regulación de los ceses colectivos inciden de manera desfavorable en el Principio Protector y Derecho al trabajo.
<b>SUPUESTOS ESPECÍFICOS</b>	2. La imprecisión de las causas objetivas para la extinción el vínculo laboral influye de forma inadecuada en el amparo preferente al trabajador y la preservación de condiciones equitativas del capital humano  3. La exigencia de una cuota del 10% del total de trabajadores para la concurrencia del cese colectivo influye negativamente en la defensa al trabajador y protección contra el despido.
<b>DISEÑO DEL ESTUDIO</b>	Teoría Fundamentada

## Anexo 02

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

##### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: VILLOSO CABRERO, ERICK RAMIRO  
 1.2. Cargo e institución donde labora: D.T.C.  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: .....

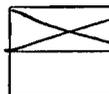
1.4. Autor(A) de Instrumento: Nancy Paola Baila Laurente

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

##### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación



##### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

93 %

Lima, ..... Mayo ..... del 2017

FIRMA DEL EXPERTO

INFORMANTE

D.N.I. N° 09949028 Telf: 999698841

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

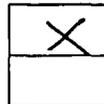
1.1. Apellidos y Nombres: Chávez Sánchez Jaime Elider  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad César Vallejo  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: STRANSTE  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Nancy Paola Baile Laurente

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación


**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

**95 %**

Lima, 17 de octubre del 2017

*[Firma]*  
**FIRMA DEL EXPERTO**

INFORMANTE

D.N.I. N° 02676402 Telf: 964766457

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: Castro Rodríguez Arelly
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Nancy Paule Baile Lavante

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95 %
------

 Lima, ... 15 de mayo ... del 2017

FIRMA DEL EXPERTO

INFORMANTE

 D.N.I. N° 42177746 Telf: 471 91 2516

## Anexo N° 03

### INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

REGULACIÓN DE CESES COLECTIVOS BAJO LA  
OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO PROTECTOR Y EL DERECHO  
AL TRABAJO

CUESTIONARIO

(Enfoque cualitativo<sup>3</sup>)

Objetivo Específico 2: ¿De qué manera influye la exigencia de la cuota del 10% del total de trabajadores para la concurrencia del cese colectivo en la defensa al trabajador y protección contra el despido arbitrario?

#### DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO

Área Donde Labora : *Procuraduría Municipal*  
Función Que Desempeña : *ABOGADO*  
Cargo / Profesión / Grado Académico : *ABOGADO*  
Tiempo En El Cargo : *11 años*

1.- Sobre la cuota del 10% como mínimo legal para la concurrencia del cese colectivo ¿el límite establecido podría traer consigo el sometimiento a una porción de trabajadores solo por ajustarse al número legalmente requerido?

2.- Ante un cese colectivo ¿La ley le confiere algún mecanismo de protección al trabajador cesado? Si su respuesta fuera sí méncionelo.

3.- ¿Cuáles serían los criterios usados frecuentemente para la selección de los trabajadores afectados por el cese colectivo, asimismo el trabajador cesado puede cuestionar la elección del empleador?

Entrevistador (A)  
Nancy Paola Baila Laurente

  
Entrevistado

<sup>3</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La Investigación Jurídica.



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

### REGULACIÓN DE CESES COLECTIVOS BAJO LA OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO PROTECTOR Y EL DERECHO AL TRABAJO

#### CUESTIONARIO

(Enfoque cualitativo<sup>2</sup>)

**Objetivo Específico 1:** ¿De qué manera influye la imprecisión de las causas objetivas para la extinción el vínculo laboral en el amparo preferente al empleado y la preservación de condiciones equitativas del capital humano?

#### DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO

Área Donde Labora	:	Preservación Humana
Función Que Desempeña	:	ABOGADO
Cargo / Profesión / Grado Académico	:	ABOGADO
Tiempo En El Cargo	:	12 años

- 1.- ¿Cuál sería el parámetro de protección laboral usado frecuentemente para resguardar el amparo preferente al trabajador y la preservación de condiciones equitativas del capital humano?
- 2.- ¿Cree usted que las causas objetivas del cese colectivo para la extinción del vínculo laboral contenidas en el artículo 46° de la Ley de Productividad Competitividad Laboral, son suficientes para determinar un nivel de seguridad de tal forma que sería imposible la permisión e un cese ilegal?
- 3.- ¿Cómo se puede determinar el grado de protección al trabajador respecto de la flexibilización abordada por la causal económica aprobada por el decreto supremo N° 013-2014-TR?

\_\_\_\_\_  
Entrevistador (A)  
Nancy Paola Baila Laurente

\_\_\_\_\_  
Entrevistado

<sup>2</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La investigación jurídica.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

12

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

REGULACIÓN DE CESES COLECTIVOS BAJO LA  
OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO PROTECTOR Y EL DERECHO  
AL TRABAJO

CUESTIONARIO

(Enfoque cualitativo<sup>1</sup>)

Objetivo General: ¿De qué manera la regulación de los ceses colectivos incide en la vulneración del Principio Protector y el Derecho al trabajo?

**DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO**

Área Donde Labora : *Procuraduría MINAGRI*  
Función Que Desempeña : *ABOGADO*  
Cargo / Profesión / Grado Académico : *ABOGADO*  
Tiempo En El Cargo : *11 años*

1.- ¿Cree usted que la regulación de la extinción del vínculo laboral colectivo amparada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respeta el derecho al trabajo que resguarda nuestra constitución?

2.- ¿Considera que el trabajador afectado por el cese colectivo se encuentra en condiciones de igualdad con la facultad que posee el empleador para tomar la decisión de despido?

3.- En el caso que se adopte el procedimiento del cese colectivo ¿Se encuentran en un plano igualitario la viabilidad empresarial y la defensa de los derechos del trabajador cesado?

\_\_\_\_\_  
Entrevistador (A)  
Nancy Paola Baila Laurente

*[Firma]*  
\_\_\_\_\_  
Entrevistado

<sup>1</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La investigación jurídica.

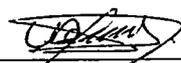
2.- ¿ La ley confiere mecanismos adecuados de protección ante un cese colectivo?. Si su respuesta fuera si mencione uno de ellos.

NO SE SI SEAN LOS MAS ADECUADOS PERO LA LEGISLACION PERMITE AL TRABAJADOR NEGOCIAR FRENTE AL EMPLEADOR DURANTE EL DESARROLLO DE ESTE PROCEDIMIENTO DE CESE COLECTIVO, INCLUSO CON LA INTERVENCION DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO.  
NO OLVIDAR QUE A NIVEL JURISDICCIONAL EL TRABAJADOR TIENE EL DERECHO DE ACCION PARA SOLICITAR TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA A FIN DE RESARCIR O RESTITUIR SU DERECHO AL TRABAJO.

3.- ¿Cuáles serían los criterios usados frecuentemente para la selección de los trabajadores afectados por el cese colectivo, asimismo el trabajador cesado puede cuestionar la elección del empleador?

A NIVEL LEGISLATIVO NO SE HA REGULADO LOS PARAMETROS QUE DELINEEN LOS CRITERIOS EMPLEADOS PARA ESTA SELECCION, LO CUAL EVIDENTEMENTE PUEDE DECAER EN ELEMENTOS SUBJETIVOS. SE REQUIERE QUE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO SUELE UN ROL PROTAGONICO EN LA ETAPA DE VERIFICACION DE LA CAUSA INVOCADA POR EL EMPLEADOR PARA EVITAR CESOS SIN CAUSA, RELACIONADA A LA CONDUCTA O CAPACIDAD DEL TRABAJADOR. FINALMENTE, EL TRABAJADOR TIENE LA INSTANCIA JUDICIAL PARA CUESTIONAR SU CESE.

Entrevistador (a)  
Nancy Paola Baila Laurente

  
Entrevistado

Ursula De La Torre Vásquez  
ABOGADA  
Reg. CAL. 48813



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

### REGULACIÓN DE CESES COLECTIVOS BAJO LA OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO PROTECTOR Y DERECHOS LABORALES

#### CUESTIONARIO

(Enfoque cualitativo<sup>3</sup>)

Objetivo Específico 2: ¿De qué manera influye la exigencia de la cuota del 10% del total de trabajadores para la concurrencia del cese colectivo en la defensa al trabajador y protección contra el despido arbitrario?

#### DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO

Área Donde Labora :  
Función Que Desempeña :  
Cargo / Profesión / Grado Académico :  
Tiempo En El Cargo :

1.- Sobre la cuota del 10% como mínimo legal para la concurrencia del cese colectivo ¿el límite establecido podría traer consigo el sometimiento a una porción de trabajadores solo por ajustarse al número legalmente requerido?

EVIDENTEMENTE SÍ, ES FACIL QUE EL EMPLEADOR SELECCIONE PERSONAL SIN TOMAR EN CONSIDERACIÓN CRITERIOS DE CAPACIDAD O CONDUCTA DEL TRABAJADOR.

<sup>3</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La investigación jurídica.

2.- ¿Cree usted que las causas objetivas del cese colectivo para la extinción del vínculo laboral contenidas en el artículo 46° de la Ley de Productividad Competitividad Laboral determinan un nivel de seguridad de tal forma que sería imposible la permisión e un cese ilegal?

UN NIVEL DE SEGURIDAD ABSOLUTO, NO. PERO DELEGA UNA GRAN RESPONSABILIDAD EN LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO, SIENDO ESTA UNA ENTIDAD PERTENEYENTE A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y REGIONAL POR EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD, REDUCE DE ESTA FORMA, SU CAMPO DE ACCIÓN Y MAYOR ANÁLISIS PARA ATENDER ESTAS SOLICITUDES DE CESOS COLECTIVOS SUS MOTIVOS Y CAUSAS QUE INVIDUA DEBEN SER REVISADAS POR ESPECIALISTAS EN LA MATERIA.

3.- ¿Cómo se puede determinar el grado de protección al trabajador respecto de la flexibilización abordada por la causal económica aprobada por el decreto supremo N° 013-2014-TR?

EXISTE UNA DISMINUCIÓN TOTAL A LA PROTECCIÓN QUE SE DEBE BRINDAR AL TRABAJADOR, DADO QUE LOS SUPUESTOS, CONDICIONES Y REQUISITOS PARA OPTAR POR EL CESE COLECTIVO POR CAUSAS ECONÓMICAS SON PASIBLES DE SER MANEJADOS POR EL EMPLEADOR.

Entrevistador (a)  
Nancy Paola Baila Laurente

  
Entrevistado  
Ursula De La Torre Vásquez  
ABOGADA  
Reg. CAL: 4E613



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

REGULACIÓN DE CESES COLECTIVOS BAJO LA OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO PROTECTOR Y DERECHOS LABORALES

CUESTIONARIO

(Enfoque cualitativo<sup>2</sup>)

Objetivo Específico 1: ¿De qué manera influye la imprecisión de las causas objetivas para la extinción el vínculo laboral en el amparo preferente al empleado y la preservación de condiciones equitativas del capital humano?

**DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO**

Área Donde Labora :  
Función Que Desempeña :  
Cargo / Profesión / Grado Académico :  
Tiempo En El Cargo :

1.- ¿Cuál sería el parámetro de protección laboral usado frecuentemente para resguardar el amparo preferente al trabajador y la preservación de condiciones equitativas del capital humano?

SI ESTAMOS UN CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO EL  
PARAMETRO DE PROTECCION AL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO.  
EN CASO DE ESTAR FRENTE A UN CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO  
EL PARAMETRO DE PROTECCION SE FLEXIBILIZA PORQUE LA CAUSA  
OBJETIVA DE CONTINUACION ES TEMPORAL Y OBEDECE A DETERMINADA  
CIRCUNSTANCIA QUE AL CESAR PERMITE PUES UN ANALISIS DIFERENTE  
DEL CASO.

<sup>2</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La Investigación jurídica.

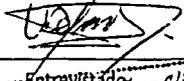
2.- ¿Considera que el trabajador afectado por el cese colectivo se encuentra en condiciones de igualdad con la facultad que posee el empleador para tomar la decisión de despido?

NO, ES EVIDENTE QUE EL MANEJO ECONOMICO, TECNOLÓGICO Y ESTRUCTURAL  
DE LA EMPRESA COLOCA EN UNA POSICIÓN DE VENTAJA AL EMPLEADOR  
FRENTE AL TRABAJADOR. BAJO ESTA RELACIÓN DESIGUAL DE PODER  
ENTRE EMPLEADOR Y TRABAJADOR ES QUE LAS NORMAS LABORALES  
BUSCAN EL EQUILIBRIO, ESA ES LA ASPIRACIÓN A LA QUE APUNTA  
LA LEGISLACIÓN.

3.- ¿Se encuentran en un plano igualitario la viabilidad empresarial y la defensa de los derechos del trabajador cesado?

NO, HISTÓRICAMENTE NUNCA HAN CAMINADO BAJO LA MISMA DIRECCIÓN  
SINO EN DIRECCIONES OPUESTAS. EL EMPLEADOR BUSCA MAXIMIZAR  
LAS GANANCIAS Y REDUCIR COSTOS, CONSIDERA INCLUSO "SOBRE" COSTOS  
LOS BENEFICIOS SOCIALES. DICHA LECTURA ES ANTAGÓNICA A LA DEFENSA  
O LUCHA DE LOS TRABAJADORES CESADOS.

Entrevistador (a)  
Nancy Paola Baila Laurente

  
Entrevistada  
Ursula De La Torre Vásquez  
ABOGADA  
Reg. CAL. 46613



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

REGULACIÓN DE CESES COLECTIVOS BAJO LA OBSERVANCIA DEL  
PRINCIPIO PROTECTOR Y DERECHOS LABORALES

CUESTIONARIO

(Enfoque cualitativo<sup>1</sup>)

Objetivo General: ¿De qué manera la regulación de los ceses colectivos incide en la vulneración del Principio Protector y el Derecho al trabajo?

**DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO**

Área Donde Labora :  
Función Que Desempeña :  
Cargo / Profesión / Grado Académico :  
Tiempo En El Cargo :

1.- ¿Cree usted que la regulación de la extinción del vínculo laboral colectivo amparada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respeta el derecho al trabajo que resguarda nuestra constitución?

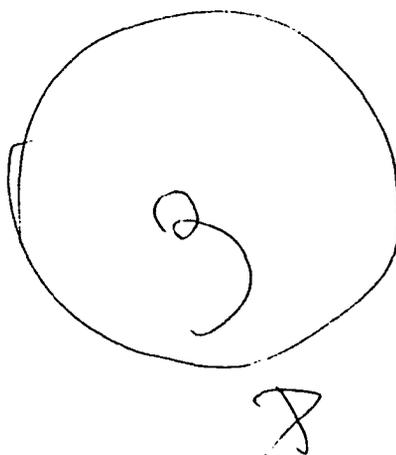
NO EXISTE CONTRADICCIÓN ENTRE EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO Y SU MARCO PROTECTOR A NIVEL LEGISLATIVO QUE CONSIDERA COMO CAUSAL DE CESE SOLO LA IMPROBIDAD O CONDUCTA DEL TRABAJADOR.

<sup>1</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La investigación jurídica.

3.- ¿Cuáles serían los criterios usados frecuentemente para la selección de los trabajadores afectados por el cese colectivo, asimismo el trabajador cesado puede cuestionar la elección del empleador?

La edad, no allegados al empleador, los hijos,  
francos, etc.

No podría cuestionar al empleador el mt. y  
pueblo q' el empleado tiene la potestad de  
elegir al mt. se cuestiona en la ley. y cuando  
se cuestiona por los fines de la ley.



8

OBJETIVO ESPECIFICO 2:

Identificar de qué manera influye la exigencia de cuota del 10% del total de trabajadores para la concurrencia del cese colectivo en la defensa al trabajador y protección contra el despido arbitrario

1.- Sobre la cuota del 10% como mínimo legal para la concurrencia del cese colectivo ¿el límite establecido podría traer consigo el sometimiento a una porción de trabajadores solo por ajustarse al número legalmente requerido?

Claro q' es posible q' las empresas privadas han buscado a través de los planes "cejas colectivas" o "cejas de reserva" de reserva, manivras realizadas por etapas q' cubren el 10% del total de cts. de la empresa, lo cual permite a las empresas laborales con 500 o más cts. tener una ventaja competitiva. Igual ca. a celebraciones de 100 días de antigüedad.

2.- Ante un cese colectivo ¿La ley le confiere algún mecanismo de protección al trabajador cesado? Si su respuesta fuera si méncionelo.

NO. No existen mecanismos de protección son aquellos referidos a cubrir los riesgos de salud, de accidentes de trabajo y de invalidez o jubilación. Esto porque no los cubre el seguro social por la naturaleza pasiva para jubilación de la ley. La ley confiere a la ley y directores institucionales que regulan su aplicación, así también la ley confiere a los organismos q' promueven programas, por ejemplo el Comité de la Unión de la W. (antes número de ceses colectivos) de preferencia para la admisión de los planes (Art 38 de la LPL D. 5003-97 y R. 7

W = trabajo  
E = todo

del grupo de la sociedad. Por un aspecto  
por el otro que se naturaliza de las cosas y de los  
circunstancias especiales, por otro y por otro de una  
manera definida por el legislador, pero que se debe  
a efectos de la norma que establece una medida al respecto.  
2.- ¿Cree usted que las causas objetivas del cese colectivo para la extinción del vínculo laboral  
contenidas en el artículo 46° de la Ley de Productividad Competitividad Laboral, son suficientes para  
determinar un nivel de seguridad de tal forma que sería imposible la permisión e un cese ilegal?  
No parece que sí, pero...  
Cese ilegal por parte de la empresa a que se le  
aplica un multa, y para esa multa administrativa  
deben de presentarse por parte de la  
inspección contra el trabajador de la ley  
de la persona jurídica.

las causas económicas  
de la empresa  
deben de presentarse  
de manera justificada.

3.- ¿Cómo se puede determinar el grado de protección al trabajador respecto de la flexibilización  
abordada por la causal económica aprobada por el Decreto Supremo N° 013-2014-TR?

con esta norma se introduce una regulación sobre  
flexibilización y flexibilización en el caso de  
de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 48 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado  
por Decreto Supremo N° 003-97-TR, implica un deterioro de los ingresos, entendido como tal registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos  
en la utilidad operativa, o en una situación en la que de mantener la continuidad laboral del total de trabajadores implique pérdidas, situación que será  
sustentada con el informe que, para tal efecto, elabore una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República. La evaluación de la  
situación solo es aplicable para el término de contratos de trabajo por motivos económicos

4 Artículo 1.- Situación económica de la empresa

La situación económica de una empresa está determinada por el contexto económico en que se desenvuelve la empresa y por las acciones que el empleador  
realiza con el fin de mejorar el desempeño económico de la empresa. La terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, de  
acuerdo a lo establecido en el artículo 48 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado  
por Decreto Supremo N° 003-97-TR, implica un deterioro de los ingresos, entendido como tal registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos  
en la utilidad operativa, o en una situación en la que de mantener la continuidad laboral del total de trabajadores implique pérdidas, situación que será  
sustentada con el informe que, para tal efecto, elabore una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República. La evaluación de la  
situación solo es aplicable para el término de contratos de trabajo por motivos económicos

originales y causas el pto. parecen de  
naturaleza jurídica no de un mundo  
consecuente en un no hay tal igualdad  
en el mundo.

3.- En el caso que se adopte el procedimiento del cese colectivo ¿Se encuentran en un plano  
igualitario la viabilidad empresarial y la defensa de los derechos del trabajador cesado?

Considero que no, la función del cese colectivo  
de un no de los 5 de la ley de la que se  
legislación era a esta q' permitir el cese de  
de una pluralidad de WS. debido a causas objetivas  
de un poder por cada una de las partes, pero  
5. La principal se económica, q' obliga a una acción  
de las partes a reducir producción para superar  
total crisis sea esta caso, pero esto claro  
este se encuentra en aprobación de la J. de  
ces de WS, para evitar despidos masivos estandar.

**OBJETIVO ESPECIFICO 1:**

Analizar de qué manera influye la imprecisión de las causas objetivas para la extinción el  
vínculo laboral en el amparo preferente al trabajador y la preservación de condiciones  
equitativas del capital humano.

1.- ¿Cuál sería el parámetro de protección laboral usado frecuentemente para resguardar el amparo  
preferente al trabajador y la preservación de condiciones equitativas del capital humano?

La Constitución en su Art. 92 establece q' el WS grande  
de un: es de 50 personas o más, y un número de  
personas de 50 personas.  
Art. 92 de la Constitución por parte del C de una  
política agraria toda a q' la población accede a  
del sujeto de WS.  
Para ello para q' exista igualdad en la ley para WS y  
Artículo 92 de la Constitución de la J. de la  
de los duramientos para una vida laboral comparable  
en específicos carac. laborales, propietarios, y si se  
a salidas de los trabajadores como a grupos.

**OBJETIVO ESPECIFICO 2:**

**Identificar de qué manera influye la exigencia de cuota del 10% del total de trabajadores para la concurrencia del cese colectivo en la defensa al trabajador y protección contra el despido arbitrario**

1.- Sobre la cuota del 10% como mínimo legal para la concurrencia del cese colectivo ¿el límite establecido podría traer consigo el sometimiento a una porción de trabajadores solo por ajustarse al número legalmente requerido?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

2.- Ante un cese colectivo ¿La ley le confiere algún mecanismo de protección al trabajador cesado? Si su respuesta fuera si méncionelo.

no, los mecanismos de protección son aquellos referidos a cubrir los riesgos de salud, de accidentes de trabajo y beneficios en retiro o jubilación, esto surge más por la acción de la comunidad social para la validación ante una situación de salud, o sea lo que lo ONU de OIT y demás entidades que regula en aplicación, es también los esfuerzos no gubernamentales que promueven programas para los trabajadores cesados

Lo único que el trabajador en caso de ser cesado tiene derecho de preferencia por lo readmisión al empleo. (artículo 38 CPCL) DS N° 003-97-TR

de determinación de cuentas no generales.

PE. 2.

①

2) ¿Cree usted que las causas objetivas del cese colectivo para la extinción del vínculo laboral contenidas en el artículo 46° de la Ley de Productividad Competitividad Laboral, son suficientes para determinar un nivel de seguridad de tal forma que sería imposible la permisión e un cese ilegal?

Claro que sí, puesto que las empresas pueden haber sucumbido a través de los llamados "ceses colectivos ESCALANADOS" después de haber realizado por etapas que superan el 10% del número total de trabajadores de la empresa. Con el objetivo de romper las relaciones laborales con sus trabajadores, por que medio causas objetivas. Reducción mas masiva de la telefonía con sus trabajadores.

3.- ¿Cómo se puede determinar el grado de protección al trabajador respecto de la flexibilización abordada por la causal económica aprobada por el "Decreto Supremo N° 013-2014-TR"?

<sup>4</sup> Artículo 1.- Situación económica de la empresa

La situación económica de una empresa está determinada por el contexto económico en que se desenvuelve la empresa y por las acciones que el empleador realiza con el fin de mejorar el desempeño económico de la empresa. La terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 48 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, implica un deterioro de los ingresos, entendido como tal registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa, o en una situación en la que de mantener la continuidad laboral del total de trabajadores implique pérdidas, situación que será sustentada con el informe que, para tal efecto, elabora una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República. La evaluación de la situación solo es aplicable para el término de contratos de trabajo por motivos económicos.

causas objetivas careen de utilidad práctica en determinación  
supuesto y como resultado no son iguales entre  
las partes.

3.- En el caso que se adopte el procedimiento del cese colectivo ¿Se encuentran en un plano  
igualitario la viabilidad empresarial y la defensa de los derechos del trabajador cesado?

Considero que no, la función del cese colectivo que no debería  
ser ignorada por ninguna legislación no es otra que  
permitir el despido de una pluralidad de trabajadores  
debido a causas objetivas que afectan su continuidad.  
No le único pero si lo principal, lo económico, que  
oblig. ante crisis al empleador al reducir el personal  
que conjure una crisis sea cierta o no. Pero ahí,  
claro está si quiere la aprobación de la autoridad  
administrativa de trabajo por el cese de trabajadores, por  
esta especie de acuerdo obligatorio.

#### OBJETIVO ESPECIFICO 1:

Analizar de qué manera influye la imprecisión de las causas objetivas para la extinción el  
vínculo laboral en el amparo preferente al trabajador y la preservación de condiciones  
equitativas del capital humano.

1.- ¿Cuál sería el parámetro de protección laboral usado frecuentemente para resguardar el amparo  
preferente al trabajador y la preservación de condiciones equitativas del capital humano?

La conclusión en el artículo 21° establece que el trabajo es  
un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un  
medio de realización de la persona.

El derecho del trabajo supone la obligación por parte del  
Estado de una política orientada a que la población quede a  
un punto de trabajo. Por ello, por que existe igualdad en la  
ley tenía que dictarse leyes especiales de por sí reglas  
excepcionales por el advenimiento pueden ocurrir arrojando  
en específicos contractuales perpetuos, exigencias o salarios

Ficha de entrevista

Título: Regulación de Ceses Colectivos bajo la observancia del Principio Protector y el Derecho al Trabajo

Entrevistado:

Cargo / profesión / grado académico:

Institución:

OBJETIVO GENERAL:

Determinar de qué manera la regulación de los ceses colectivos incide en la vulneración del principio protector y el derecho al trabajo.

1.- ¿Cree usted que la regulación de la extinción del vínculo laboral colectivo amparada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respeta el derecho al trabajo que resguarda nuestra constitución?

Considero que no, por lo constitución en su artículo 27° establece que el Estado tiene el deber de velar por el derecho de trabajadores en todo los aspectos. El cese colectivo en esencia tiene la naturaleza jurídica de un despido, a pesar de que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral tenga visión restringida del despido y lo quite de la categoría con el fin de excluirlo del ámbito de protección constitucional. El cese colectivo es un caso de despido y una forma unilateral de extinguir el vínculo laboral mediante su fuerza extintiva.

2.- ¿Considera que el trabajador afectado por el cese colectivo se encuentra en condiciones de igualdad con la facultad que posee el empleador para tomar la decisión de despido?

A mi parecer no se encuentra en condiciones de igualdad el trabajador frente a un cese colectivo, muchas empresas o patronales que la causal invocada no proporia, utiliza alguna causal del despido que no se aplica al caso. Debido a que el cese colectivo es un despido facultativo, considero que la causal del vínculo laboral y los criterios que

3.- ¿Cuáles serían los criterios usados frecuentemente para la selección de los trabajadores afectados por el cese colectivo, asimismo el trabajador cesado puede cuestionar la elección del empleador?

SE OPTA EN PRIMER TERMINO POR LOS TRABAJADORES  
CONSIDERADOS "INDESEABLES"  
LUEGO PERSONAL QUE FORMENTA O FORMA PARTE  
DE UN SINDICATO  
LUEGO LOS QUE PUEDAN VINCULARSE DE ALGUN MODO  
CON LA CAUSAL Y VUCORDA.

**OBJETIVO ESPECIFICO 2:**

Identificar de qué manera influye la exigencia de cuota del 10% del total de trabajadores para la concurrencia del cese colectivo en la defensa al trabajador y protección contra el despido arbitrario

1.- Sobre la cuota del 10% como mínimo legal para la concurrencia del cese colectivo ¿el límite establecido podría traer consigo el sometimiento a una porción de trabajadores solo por ajustarse al número legalmente requerido?

SI REMONTARSE DEL 10% DE NO SER  
ESPECIFICO EN CUANTO AL PERSONAL QUE PUEDE  
INCLUIRSE, PERMITE QUE CUALQUIER TRABAJADOR  
INVOLUCADO EN UN APARATO PRODUCTIVO - O  
"INDESEABLE" SE INCLUYA POR DECISION  
SUBJETIVA DEL EMPLEADOR SIN DECISION  
OBJECION.

2.- Ante un cese colectivo ¿La ley le confiere algún mecanismo de protección al trabajador cesado?  
Si su respuesta fuera si méncionelo.

1.- LA ADQUISICION DEL PATRIMONIO LIMITADO CON  
PAGO A CUENTA DE SUS BENEFICIOS SOCIALES.  
2.- LA RENUNCIACION EN CASO DE RECONVERSION DE  
ACTIVIDADES.

TODO PROCESO DE Cese, además del inmediato pago de los beneficios sociales, debe contemplar también el pago de una indemnización tripleada.

2.- ¿Cree usted que las causas objetivas del cese colectivo para la extinción del vínculo laboral contenidas en el artículo 46° de la Ley de Productividad Competitividad Laboral, son suficientes para determinar un nivel de seguridad de tal forma que sería imposible la permisión e un cese ilegal?

NO, PORQUE CADA CAUSA OBJETIVA DEBE CONTAR CON PRESUPUESTOS TÉCNICOS Y EFECTIVOS, NO BASTANDO SU ENUNCIADO DE FORMA GENERAL. DEBE REGULARSE DE FORMA MAS PRECISA Y DETALLADA Y HAY QUE REQUISITAR A FIN DE PRESERVAR LA CONTINUIDAD DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA.

CONTENER UNA ASOCIACION EMPRESAS TRABAJADORES POR DETERMINADO PERIODO PARA SUPERAR LA CAUSA OBJETIVA, DE LO CONTRARIO OTOR TAR EL Cese.

3.- ¿Cómo se puede determinar el grado de protección al trabajador respecto de la flexibilización abordada por la causal económica aprobada por el 4° Decreto Supremo N° 013-2014-TR?

DEBERIA PERMITIRSE QUE EL TRABAJADOR O SINDICATO PUEDA RETORNAR LA CAUSA OBJETIVA SOBRE LA SITUACION ECONOMICA DE LA EMPRESA, QUE PODRIA CONTINUAR UN PLAN ALTERNATIVO QUE DEMUESTRE LA INTENCION DE LA INFRACCION ECONOMICA A LA FORMA DE RECONSTRUIR LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA PARA EVITAR LA CANCELACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO. SIN QUE EL TRAMITE SE DEBE EN LA FIRMA DETALLADAMENTE PREVISTO POR LA LEY.

<sup>4</sup> Artículo 1.- Situación económica de la empresa

La situación económica de una empresa está determinada por el contexto económico en que se desenvuelve la empresa y por las acciones que el empleador realiza con el fin de mejorar el desempeño económico de la empresa. La terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 48 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, implica un deterioro de los ingresos, entendido como tal registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa, o en una situación en la que de mantener la continuidad laboral del total de trabajadores implique pérdidas, situación que será sustentada con el informe que, para tal efecto, elabore una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República. La evaluación de la situación solo es aplicable para el término de contratos de trabajo por motivos económicos

3.- En el caso que se adopte el procedimiento del cese colectivo ¿Se encuentran en un plano igualitario la viabilidad empresarial y la defensa de los derechos del trabajador cesado?

NO, PORQUE LA CAUSAL OBJETIVA INVOCADA LA  
PRETENDE JUSTIFICAR EL EMPLEADOR, SIN CONTARSE  
CON LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR O CUALQUIER  
SINDICATO QUE PUEDAN OBJECIONAR DICHO TRÁMITE  
DE FORMA TÉCNICA DADA EL DESENLIBRAMIENTO DE  
BUDGETOS Y RECURSOS.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Analizar de qué manera influye la imprecisión de las causas objetivas para la extinción del vínculo laboral en el amparo preferente al trabajador y la preservación de condiciones equitativas del capital humano.

1.- ¿Cuál sería el parámetro de protección laboral usado frecuentemente para resguardar el amparo preferente al trabajador y la preservación de condiciones equitativas del capital humano?

QUE LAS CAUSALES OBJETIVAS DEL CESE SEAN  
FUNDAMENTEMENTE ACERCADAS, DEMOSTRANDO QUE  
LOS HECHOS SE VINCULAN DIRECTAMENTE CON LA  
RELACION LABORAL CON EL TRABAJADOR.  
DEBE PERMITIRSE QUE EL TRABAJADOR POR SU  
PARTE DEMUESTRE SI LA CAUSAL OBJETIVA  
ES REAL O SI SU POSICION LABORAL SE VINCULA  
DIRECTAMENTE CON LA CAUSAL OBJETIVA.

Ficha de entrevista

Título: Regulación de Ceses Colectivos bajo la observancia del Principio Protector y el Derecho al Trabajo

Entrevistado:

Cargo / profesión / grado académico: *Abogado*

Institución: *Procuraduría General*

OBJETIVO GENERAL:

Determinar de qué manera la regulación de los ceses colectivos incide en la vulneración del principio protector y el derecho al trabajo.

1.- ¿Cree usted que la regulación de la extinción del vínculo laboral colectivo amparada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respeta el derecho al trabajo que resguarda nuestra constitución?

*No, porque su regulación no es precisa permitiendo que de forma subjetiva e injustificada se incluyan trabajadores en la norma de ceses.*

2.- ¿Considera que el trabajador afectado por el cese colectivo se encuentra en condiciones de igualdad con la facultad que posee el empleador para tomar la decisión de despido?

*No, por cuanto para su inclusión en la lista de trabajadores que serán cesados no se le permite tener conocimiento de las razones o supuestos que justifiquen su inclusión, sino hasta el momento que una judicial pueda impugnar las resoluciones surgidas del proceso administrativo en la AN.*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

REGULACIÓN DE CESES COLECTIVOS EN EL PERÚ BAJO LA  
OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO PROTECTOR Y EL DERECHO  
AL TRABAJO

CUESTIONARIO

(Enfoque cualitativo<sup>1</sup>)

**Objetivo General:** ¿De qué manera la regulación de los ceses colectivos incide en la vulneración del Principio Protector y el Derecho al trabajo?

**DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO**

Área Donde Labora : Ministerio de Transporte y Comunicaciones  
Función Que Desempeña : Especialista Laboral  
Cargo / Profesión / Grado Académico : Especialista en Derecho Laboral  
Tiempo En El Cargo :

- 1.- ¿Cree usted que la regulación de la extinción del vínculo laboral colectivo amparada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respeta el derecho al trabajo que resguarda nuestra constitución?
- 2.- ¿Considera que el trabajador afectado por el cese colectivo se encuentra en condiciones de igualdad con la facultad que posee el empleador para tomar la decisión de despido?
- 3.- En el caso que se adopte el procedimiento del cese colectivo ¿Se encuentran en un plano igualitario la viabilidad empresarial y la defensa de los derechos del trabajador cesado?

Entrevistador (A)  
Nancy Paola Baila Laurente

Entrevistado (a)  
  
ALBERTO LOPEZ URIBE  
ABOGADO  
CAL. 35112

<sup>1</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La investigación jurídica.



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

### REGULACIÓN DE CESES COLECTIVOS EN EL PERU BAJO LA OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO PROTECTOR Y EL DERECHO AL TRABAJO

#### CUESTIONARIO

(Enfoque cualitativo<sup>2</sup>)

**Objetivo Especifico 1:** ¿De qué manera influye la imprecisión de las causas objetivas para la extinción del vínculo laboral en el amparo preferente al empleado y la preservación de condiciones equitativas del capital humano?

#### DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO

Área Donde Labora : Ministerio de Transporte y Comunicaciones  
Función Que Desempeña : Especialista Laboral  
Cargo / Profesión / Grado Académico : Especialista en Derecho Laboral  
Tiempo En El Cargo :

- 1.- ¿Cuál sería el parámetro de protección laboral usado frecuentemente para resguardar el amparo preferente al trabajador y la preservación de condiciones equitativas del capital humano?
- 2.- ¿Cree usted que las causas objetivas del cese colectivo para la extinción del vínculo laboral contenidas en el artículo 46° de la Ley de Productividad Competitividad Laboral, son suficientes para determinar un nivel de seguridad de tal forma que sería imposible la permisión e un cese ilegal?
- 3.- ¿Cómo se puede determinar el grado de protección al trabajador respecto de la flexibilización abordada por la causal económica aprobada por el decreto supremo N° 013-2014-TR?

Entrevistador (A)  
Nancy Paola Baila Laurente

Entrevistado (a)  
ALBERTO LOPEZ URIBE  
ABOGADO  
CAL. 35112

<sup>2</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La investigación jurídica.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

REGULACIÓN DE CESES COLECTIVOS EN EL PERÚ BAJO LA  
OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO PROTECTOR Y EL DERECHO  
AL TRABAJO

CUESTIONARIO

(Enfoque cualitativo<sup>3</sup>)

**Objetivo Específico 2:** ¿De qué manera influye la exigencia de la cuota del 10% del total de trabajadores para la concurrencia del cese colectivo en la defensa al trabajador y protección contra el despido arbitrario?

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO

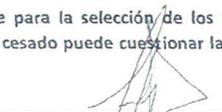
Área Donde Labora : Ministerio de Transporte y Comunicaciones  
Función Que Desempeña : Especialista Laboral  
Cargo / Profesión / Grado Académico : Especialista en Derecho Laboral  
Tiempo En El Cargo :

1.- Sobre la cuota del 10% como mínimo legal para la concurrencia del cese colectivo ¿el límite establecido podría traer consigo el sometimiento a una porción de trabajadores solo por ajustarse al número legalmente requerido?

2.- Ante un cese colectivo ¿La ley le confiere algún mecanismo de protección al trabajador cesado? Si su respuesta fuera si méncionelo.

3.- ¿Cuáles serían los criterios usados frecuentemente para la selección de los trabajadores afectados por el cese colectivo, asimismo el trabajador cesado puede cuestionar la elección del empleador

Entrevistador (A)  
Nancy Paola Baila Laurente

Entrevistado (a)  
  
ALBERTO LOPEZ URIBE  
ABOGADO  
CÁL. 35112