

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



**ANÁLISIS LABORAL DE LA APLICACIÓN DEL CESE
COLECTIVO EN ESTADOS DE EMERGENCIA**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

**AUTOR
SANDY NATHALY MACEDO GONZALES**

**ASESOR
YURI DIAZ JAIME**

<https://orcid.org/0000-0003-3583-0189>

Chiclayo, 2022

**ANÁLISIS LABORAL DE LA APLICACIÓN DEL CESE
COLECTIVO EN ESTADOS DE EMERGENCIA**

PRESENTADA POR
SANDY NATHALY MACEDO GONZALES

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR

Vera Luccia Baylon Chevez
PRESIDENTE

Igor Eduardo Zapata Velez
SECRETARIO

Yuri Diaz Jaime
VOCAL

Dedicatoria

A mi familia, especialmente a madre Ana linda Gonzales y a mi hermano Robert Jeison por siempre apoyarme en mis proyectos y motivarme a seguir adelante. Asimismo, hacer una mención especial a mi padre Robert Macedo y a mi hermano mayor Mijaíl Macedo, que inculcaron enseñanzas muy valiosas para mi vida. Del mismo modo, a Boris Portocarrero por el ánimo perenne y el apoyo constante.

Agradecimientos

El logro obtenido al presentar este proyecto de investigación se lo agradezco principalmente a Dios por estar siempre presente en cada paso que doy y brindarme las herramientas necesarias para poder seguir formándome profesionalmente. Asimismo, agradecer a mis maestros por sus enseñanzas y haberme brindado los conocimientos esenciales durante mi etapa universitaria. Del mismo modo, a los doctores Yuri Diaz Jaime y Guillermo Chira, por su apoyo, paciencia y sobre todo colaboración para poder realizar este proyecto de investigación.

TESIS II FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

37%

INDICE DE SIMILITUD

36%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	doku.pub Fuente de Internet	3%
4	repositorio.pucp.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	qdoc.tips Fuente de Internet	2%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
8	lpderecho.pe Fuente de Internet	1%
9	200.62.226.186 Fuente de Internet	

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
Revisión de literatura	10
1.1. Antecedentes de investigación.....	10
1.2. Bases teóricas conceptuales.....	12
1.2.1. Aspecto objetivo: definición de causa objetiva del cese colectivo	12
A. Caso fortuito y la fuerza mayor	13
B. Motivo económicos, tecnológicos, estructurales o análogos	14
• Motivos económicos	14
• Motivos tecnológicos	15
• Motivos estructurales	16
• Motivos análogos.....	16
C. La disolución y liquidación de la empresa y la quiebra.....	16
D. La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N. ° 845	17
1.2.2. Cese colectivo en el Perú.....	17
A. Regulación laboral vigente del cese colectivo	18
B. Intervención estatal e internacional	19
Materiales y métodos.....	22
A. Tipo de investigación	22
B. Diseño de investigación.....	23
C. Técnicas e instrumentos de recolección de datos cualitativos	23
• Método analítico.....	23
• Análisis documental	24
• Técnicas de gabinete	24
i. Fichaje.....	24

ii.	Fichas textuales	25
iii.	Fichas bibliográficas	25
D.	Procedimientos	25
	Resultados y discusión.....	26
3.1.	El Análisis comparativo del cese colectivo desde la tipología peruana y extranjero	26
A.	Análisis del cese colectivo desde la tipología española	26
B.	Análisis del cese colectivo desde la tipología argentina	28
C.	Análisis del cese colectivo desde la tipología francesa	30
D.	Análisis del cese colectivo desde la tipología peruana.....	32
3.2.	Análisis de los efectos económicos que ocurren durante los estados de emergencia.....	33
A.	Medidas dadas en favor del empleador en estado de emergencia	34
B.	Disposiciones dadas por el gobierno en estado de emergencia	36
C.	La viabilidad de la reducción unilateral de la remuneración en el estado de emergencia.....	38
3.3.	Propuesta de una nueva disposición para aquellos empleadores que ya han hecho uso de dichas alternativas de solución.....	39
	Conclusiones.....	40
	Recomendaciones.....	41
	Referencias	42

Resumen

En el Perú, el cese colectivo está regulado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR de TUO de la LPCL artículo 46; en la cual el cese se hace efectivo mediante 4 causas objetivas en la cual se relacionan con la crisis que puede afrontar una empresa. Estas son las siguientes causales: A. el caso fortuito y la fuerza mayor, B. motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, C. La disolución y liquidación de la empresa; y la quiebra, D. La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N.º 845. Dentro del análisis de los cuestionamientos nos centraremos en la regulación peruana y extranjera, tales como: francesa, italiana y española. Para así poder establecer requisitos adicionales a las ya establecida en el artículo precedente. La deficiencia normativa con respecto al cese colectivo aplicado durante el Estado de Emergencia, en la cual, lo estamos afrontando actualmente a causa del Covid-19, una pandemia que afecto mundialmente y sobre todo las consecuencias que actualmente pasamos. La propuesta que se pretende plantear está íntimamente relacionada con el cese colectivo. Por lo que, el objetivo central de esta presente investigación es proponer una incorporación normativa, específicamente, en el artículo 46 de dicho dispositivo legal referente a una nueva causal de cese colectivo legal, viable y socialmente aplicables en Estados de Emergencia. En la cual las empresas privadas necesiten cesar a sus trabajadores de manera efectiva por injerencia; ello sin vulnerar la adecuada protección exigida por los artículos 23, 24 y 27 de la constitución del Perú.

Palabras clave: Derecho Laboral, Cese Colectivo, Estado de Emergencia, Trabajador, Empleador y Estado.

Abstract

In Peru, collective cessation is regulated by Supreme Decree No. 003-97-TR of TUO of the LPCL article 46; in which the cessation is made effective through 4 objective causes in which they are related to the crisis that a company can face. These are the following causes: A. fortuitous event and force majeure, B. economic, technological, structural or similar reasons, C. The dissolution and liquidation of the company; and bankruptcy, D. Asset restructuring subject to Legislative Decree No. 845. Within the analysis of the questions we will focus on Peruvian and foreign regulation, such as: French, Italian and Spanish. In order to be able to establish additional requirements to those already established in the preceding article. The normative deficiency with respect to the collective cessation applied during the State of Emergency, in which we are currently facing it because of Covid-19, a pandemic that affected worldwide and above all the consequences that we are currently going through. The proposal that is intended to be raised is closely related to collective cessation. That is why, the central objective of this research is to propose a normative incorporation, specifically, in article 46 of said legal device referring to a new cause of legal, viable and socially applicable collective cessation in States of Emergency. In which private companies need to effectively terminate their workers for interference; this without violating the adequate protection required by articles 23, 24 and 27 of the Constitution of Peru

Keywords: Labour Law, Collective Cessation, State of Emergency, Worker, Employer y State

Introducción

Los ceses colectivos se encuentran regulados en el artículo 46 del TUO de la Ley de Productividad y competitividad Laboral, en la cual se encuentran 4 causas objetivas tales como: caso fortuito y la fuerza mayor; motivos económicos, tecnológicas, estructurales o análogos; disolución y liquidación de la empresa; y la quiebra y la reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N.º 845. Dicho esto, la presente investigación que iremos desarrollando aborda el tema con respecto al análisis laboral de la aplicación del cese colectivo en Estados de Emergencia.

Inicialmente, empezaremos con la definición del cese colectivo; en la cual el autor Quispe (2015) define como: “Aquel que deviene como consecuencia de la dificultad o crisis económica del empleador, que no solo implica pérdidas de un ejercicio contable a otro, sino que debe referirse a un balance negativo, esto es que sus ingresos son menores que los gastos” (p. 125). Asimismo, el autor Ferro (2019) menciona que: “El cese colectivo de los contratos de trabajo, por causas objetivas se encuentra contemplado en nuestra legislación, la cual, contiene 4 causas objetivas y se ubica en el artículo 46 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Además, históricamente, la autoridad administrativa de trabajo rechaza de forma sistemática las solicitudes de cese colectivo por motivos económicos o estructurales” (p. 161). Por lo que, al analizar esta problemática del cese colectivo es preciso mencionar sus causas; en la cual una de ellas es el ámbito económico y con ello el tema laboral, ya que ambos conceptos se relación al tema que estoy abordando.

Por lo tanto, debes de tener en cuenta que las consecuencias que conlleva aplicar el cese colectivo, es la incrementación de la inestabilidad laboral; tal y como se refleja en los índices que el INE nos brinda con respecto a la tasa de desempleo de los meses de marzo, abril y mayo del 2020 en comparación con marzo, abril y mayo del 2019; la cual ha incrementado un 13,1%. Por lo que, es necesario recordar lo que actualmente está ocurriendo en el mundo y en nuestro país con respecto a la pandemia del COVID-19; puesto que se está afrontando un severo impacto socioeconómico.

La caída sin precedentes de la actividad económica y del desempleo, ocasiono un marcado deterioro de indicadores de bienestar social como la pobreza y la desigualdad. En tanto, el gobierno peruano declaró Estado de Emergencia y la paralización de actividades en sectores económicos no primarios. En este sentido, la paralización de actividades ha conllevado que muchas empresas apliquen la suspensión perfecta. De manera que, al pasar de los días, el gobierno brindó diferentes programas de ayuda, para aquellas empresas que necesitaban

liquidez y así poder dar un empuje a su estabilidad económica empresarial. Aunque en muchos casos esto no ha sido suficiente y conllevó a generar despidos intempestivos.

Por lo señalado a priori y considerando el análisis de nuestra realidad problemática antes descrita; se ha llegado a formular el siguiente problema que versa esta investigación, la cual es la siguiente; ¿cuáles serán los requisitos adicionales para la aplicación del cese colectivo a los empleadores que han hecho uso de las diferentes alternativas que ha dado el gobierno para mitigar los efectos económicos durante estados de emergencia? Por consiguiente, en este trabajo se investigará la posibilidad de plantear requisitos adicionales para la aplicación del cese colectivo en Estados de Emergencia, adecuando al TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral de la legislación argentina, española y francesa. Vale precisar que, esta investigación tiene como propósito una crear una nueva disposición que no afecte directamente al trabajador, sino buscar alternativas de solución. Pues a lo largo de las investigaciones con respecto a este tema se ha observado que el más afectado y desamparado resulta ser el trabajador.

Porque, actualmente un acontecimiento como lo es una pandemia mundial ha ocasionado la paralización del mundo y consecuentemente ha generado efectos tanto negativos como positivos. Estos efectos se han producido en todos los aspectos de la vida humana, especialmente la economía mundial. Entonces, se pretende proponer una normativa en la aplicación del cese colectivo, para aquellos empleadores que se han visto beneficiados con los diferentes subsidios que el gobierno ha brindado; y allí incluir requisitos para poder aplicar este cese en casos de estados de emergencia. Si los empleadores logran calzar con los requisitos que pretendo establece, ellos podrán aplicarlo.

En pocas palabras, se lograría establecer la adecuación de la legislación argentina, española y francesa a nuestro TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En donde se utilizarán requisitos para poder aplicar el cese colectivo en estados de emergencia, y si los empleadores calzan en las exigencias que aspiro establecer, ellos podrán aplicarlo. Es así, que se podrá reducir el número de trabajadores afectados por la crisis que actualmente estamos pasando. Dado que, así se podría contrarrestar el número alto desempleos que actualmente está agobiando al país y las secuelas que ha futuro podrían generar.

Por lo tanto, para esta investigación y con respecto a los fines perseguidos se ha previsto establecer los siguientes objetivos. Como objetivo general, hemos considerado lo siguiente; determinar cuáles serán los requisitos adicionales para la aplicación del cese colectivo a los empleadores que han hecho uso a las diferentes alternativas que ha dado el gobierno para mitigar los efectos económicos durante estados de emergencia. Asimismo, los objetivos

específicos son los siguientes; definir el cese colectivo, desde la tipología legislativa peruana y extranjera; analizar los efectos económicos que ocurren durante los estados de emergencia y posteriormente, sustentar una propuesta de una nueva disposición para aquellos empleadores que ya han hecho uso de dichas alternativas de solución.

Finalmente, ante el problema descrito anteriormente, se formuló la siguiente hipótesis del trabajo: Sí se pretende establecer requisitos adicionales para la aplicación del cese colectivo en estados de emergencia en la legislación peruana adecuada a la legislación argentina, española y francesa, entonces, se puede reducir el número de trabajadores afectados por la crisis que actualmente estamos viviendo, contrarrestando el alto índice de desempleo observado.

Revisión de literatura

1.1. Antecedentes de investigación

Con relación a los antecedentes de investigación, se desarrolló repasando estudios de tesis de pregrado presentadas en el país. Las cuales tienen relación con la presente investigación.

Para el autor Paredes (2019) en su tesis “Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración de los derechos del trabajador”. Presentada ante la Universidad Particular Antenor Orrego. Nos explica el énfasis que se hace con relación a la vulneración de los derechos de los trabajadores. Por lo que, el autor de esta tesis nos expone la aplicación de la suspensión perfecta que se otorga de manera automática ante la solicitud de cese colectivo por causas económicas, la cual vulnera los derechos del trabajador.

Asimismo, menciona que es necesario la respectiva fiscalización que se debe de dar antes de la aplicar este cese, ya que, para poder aplicarlo se debe de verificar que cumpla con las causas objetivas que se establece en el artículo 46 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y así poder evitar acciones hacia los trabajadores que vulneren su estabilidad laboral y con ello su estabilidad económica.

Por otro lado, el autor Fernández (2018) en su tesis “Reflexiones sobre la aplicación de la suspensión perfecta de labores aprobada automáticamente dentro del cese colectivo por motivos económicos”. Presentada ante la Pontificia Universidad Católica Del Perú. El autor en esta tesis; menciona que se trabaja y reflexiona sobre el poco desarrollo que el cese colectivo, por causas económicas, tiene en la doctrina peruana. Acto seguido, nos demuestra las falencias que la regulación contiene y la poca flexibilidad que esta conserva frente a la aplicación en la realidad laboral peruana.

Asimismo, el autor Tello (2018) en su tesis “La extinción individual del contrato de trabajo por causas económicas, estructurales y tecnológicas en el Perú”. Presentada ante la Pontificia Universidad Católica Del Perú. Nos indica en esta investigación la viabilidad de implementar la extinción individual y paralelamente la aplicación del cese para una mejor disposición en el cese colectivo. Por lo que nos menciona que el cese individual la cual reduciría el número de despidos en una empresa y las distintas repercusiones que esta conllevaría, ya que el número de afectados se reduciría notablemente y el impacto negativo sería menos de lo que un cese colectivo realizaría. Finalmente, en esta investigación da una implementación individual a lo que ya está regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral con respecto al cese colectivo, pero como bien lo dice el nombre, este cese se aplica de manera colectiva por los trabajadores.

Sin embargo, el autor Carbajal (2017) en su tesis “Procedimiento de cese colectivo por causas económicas y debida protección en favor de los trabajadores cesados”. Presentada ante la pontificia universidad católica del Perú. Nos menciona acerca de lo necesario que es aplicar el derecho comparado en el cese colectivo, es decir, comparar la legislación española y argentina, de la peruana. Es así como, podemos ver que hay artículos jurídicos que se podrían agregar o mejorar a favor del trabajador, porque así la parte más vulnerable, que en este caso sería el trabajador, tendría ciertas garantías al momento en que su empleador aplique el cese. Porque como bien se sabe a nuestro ordenamiento jurídico le faltan ciertas implementaciones jurídicas, y en este caso sería implementar filtros y mecanismos que debería de realizar o pasar el empleador antes de aplicar el cese colectivo en su empresa.

Por otro parte, el autor Astocondor (2017) en su tesis “El cese colectivo en el Perú y la problemática de la ley 27803.”. Presentada ante la Universidad Inca Garcilaso De La Vega. Su aporte del autor que en esta investigación realiza, es el poco control que tiene el estado ante los despidos masivos que los empleadores realizan. Asimismo, es preciso señalar, que el cese colectivo que en los años 90 se había ejecutado, es similar a lo que actualmente se verá en estos tiempos a raíz de la pandemia del covid-19. Por todo ello, es preciso mejorar las disposiciones para que los derechos de los trabajadores no se vean afectados. Acto seguido, es implementar filtros de evaluación al momento de ejecutar el cese colectivo en las empresas.

Por consiguiente, el autor Quino (2017) en su tesis “El cese colectivo por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas en el Perú: propuestas para su viabilidad”. Presentada ante la Pontificia Universidad Católica Del Perú. Nos presentó su investigación para comprender la situación legal del despido colectivo en nuestro país. Así como las deficiencias de nuestra legislación con respecto al cese colectivo y sobre los criterios que la autora propone

Es por ello, que la investigación anteriormente mencionada y la actual; proponen filtros de aplicación ante tal cese, para así poder evitar vulneraciones del derecho laboral antes los trabajadores. Por lo que, para poder aplicar tales filtros, lo mejor es conocer concretamente a que se refiere el cese colectivo por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas.

Finalmente, para el autor Arango (2012) en su tesis “El cese colectivo de trabajo”. Presentada ante la Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Nos da conocer las consecuencias que el cese colectivo tendría si se llegara aplicar. Y con ello, el quiebre de las empresas que llegarían a tener en caso se aplique, y sobre todo la reestructuración que las empresas tendrían; tal y como está desarrollado en el artículo 46 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

1.2. Bases teóricas conceptuales

En este punto se desarrollará conceptos relacionados con las causas objetivas del despido colectivo, la intervención nacional e internacional y la fiscalización laboral en nuestro ordenamiento jurídico. Dado que este tema es sin duda el de mayor trascendencia jurídica e impacto social de la última evolución laboral, la cual se justifica la trascendencia de este tema y lo que es más importante ha sido estudiado de manera rigurosa, detallada y sistemática.

De igual forma, conduce a las necesarias negociaciones con los representantes de los trabajadores, y desde el inicio se pasa la notificación a la autoridad laboral que tiene cierto derecho a intervenir y ya no es determinante, y esto no afectaría a la necesidad de notificar por separado a los trabajadores afectados.

1.2.1. Aspecto objetivo: definición de causa objetiva del cese colectivo

Las causas objetivas del cese colectivo se encuentran regulados en el artículo 46 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad laboral. Igualmente, estas causas objetivas se pueden delimitar como aquellas situaciones únicas, vinculadas al funcionamiento de la entidad que justifica el motivo del acuerdo de obligación de una diversificación de personas.

Por lo que, Cortes (1996) define a las causas objetivas como: “Aquellas medidas de las cuales pueden extinguirse la relación laboral por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, vinculadas a los funcionamientos de la empresa y que involucran a una pluralidad de individuos” (p. 01).

Por consiguiente, en el convenio 158 de OIT de 1982, en el artículo 3; nos expresa el significado de la terminación de la relación de trabajo, esta se refiere a que toda terminación laboral o de trabajo es por iniciativa del empleador; por lo que, el artículo 13 de la parte III del convenio anteriormente mencionado, complementa el concepto de la terminación de la

relación de trabajo; siempre y cuando se provee por motivos económicos, escriturales o análogos.

Para terminar, en el artículo 46 de TUO de la LPCL establece las siguientes causas objetivas de la derogación colectiva de los contratos laborales: a. en caso fortuito o fuerza mayor, b. 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.

A. Caso fortuito y la fuerza mayor

En esta causal ingresan los supuestos de extinción que se basan en un complemento necesario, casual e incontenible, y que hace inútil la continuación de las labores por un plazo determinado, según el artículo 21 de la LPCL. Asimismo, en el artículo 14 de mismo grupo normativo, nos compete mencionar con respecto al eventual posibilidad y la fuerza mayor, a pesar de sin hacer mucho hincapié con respecto a la discrepancia entre estas. Ya que en el artículo 47 de la LPCL, estas hazañas normalmente han sido relacionados con alteraciones de la naturaleza, tales como: incendios, terremotos, erupciones volcánicas con consecuencias catastróficas, inundaciones, etc., que implican la desaparición mundial.

Ahora bien, con respecto al concepto de caso fortuito, esto se aplicaría cuando el hecho invocado tiene carácter ineludible, impredecible y agobiante; y que haga imposible la continuación de las labores por un determinado tiempo. Por lo que, Arévalo (2016) considera que el caso fortuito es: “Un hecho inesperado, inevitable e irresistible, ajeno a toda voluntad humana, que hace imposible continuar con la ejecución del contrato de trabajo. El caso fortuito por lo general tiene su origen en los fenómenos de la naturaleza, dentro de los que cabe señalar los terrenos, inundaciones, sequías, pagas, epidemias y otros desastres naturales” (p. 229). Tal parece que, en este caso en específico, no se puede establecer una definición exacta ya que como el propio nombre lo dice, es algo fortuito, es decir, algo que no se puede prevenir, un hecho que surge de la nada; por lo que estos casos inesperados se puede aplicar la extinción del contrato laboral.

Por otra parte, con referente a la fuerza mayor, también se interpretaría como algo impredecible, que no está dentro de nuestra facultad o como coloquialmente se puede decir, algo que escapa de nuestras manos. Del mismo modo, en este punto Arévalo (2016) considera a la fuerza como: “Un hecho imprevisible, inevitable e irresistible que justifica la disolución del vínculo laboral, pero cuyo origen es un acto del hombre. Dentro de esta causal podemos encontrar la guerra exterior, los actos terroristas con daños, las prohibiciones impuestas por el Estado para realizar determinada actividad económica, las modificaciones a las legislaciones

tributarias que suprime normas de carácter promotor u otras decisiones gubernamentales que impiden el desarrollo de las actividades de la empresa” (p. 229).

Finalmente, debemos puntualizar que tanto en caso fortuito como en caso de fuerza mayor, la extinción laboral debe de ser cuando exista imposibilidad de continuar con las funciones laborales, más no debe ser por motivos económicos o por el simple hecho de excluir a un grupo de trabajadores de su puesto laboral, ya que, si se encuentra en el supuesto de la eliminación de alguna área laboral, el empleador debe de reubicar a los trabajadores afectados, antes de aplicar el cese.

B. Motivo económicos, tecnológicos, estructurales o análogos

En este acápite he visto conveniente dividirlos en 4 partes, para así poder detallar cada causa objetiva de cese laboral.

- **Motivos económicos**

Este motivo económico se puede interpretar como problemas o crisis económicas que puede estar atravesando una empresa, la cual no tendría ninguna solución más que liquidarla o reestructurarla. Asimismo, Arévalo (2016) revela que: “Al hablar de motivos económicos para el cese colectivo de trabajadores es equivalente a hablar de crisis económica de la empresa” (p. 230). Por lo que, se puede conceptualizar los motivos económicos, como aquellas deficiencias económicas que una empresa puede estar atravesando.

De esta manera, esto no puede servir de justificación para que una empresa cese o extinga los contratos laborales de un grupo considerado de trabajadores. Del mismo modo, Arce (2018) nos indica que: “Los problemas económicos pueden originarse en diversos factores. Por ejemplo, pérdidas reiteradas de ventas, dificultades de venta, problemas financieros, disminución de pedidos, anulación de contratos con determinados clientes, etc.” (p. 563). Por otro lado, han considerado que no es suficiente acreditar esa dificultad económica que atraviesa la empresa.

Por lo que, la Resolución directoral general N. ° 003- 2013/2.1 ha establecido algunos criterios que debe de tenerse en cuenta para la justificación de la carencia económica, tal justificación debe de precisar que la crisis debe ser enérgico, real y efectivo. Asimismo, se indica que la continuidad de desacierto establecida como uno de los criterios, es el encargado de demostrar la existencia de una notable deducción y desproporcionalidad entre la capital de costos laborales y el mal manejo económico de la entidad, ya que esto debe determinarse para que así se aplique el cese colectivo como única decisión reflexiva para revertir tal valoración económica.

Del mismo modo, con respecto al capital de los costos de obtención del capital y servicios, y de beneficios obtenidos por su venta en la empresa lo cual no se relacionar condenar el proceder con los activos empresariales, circunstancia que acarrearía revés económico integral. Además, la Resolución N. ° 03-2014-TR, publicado en el “El Peruano”, ha prohibido el juicio de situaciones económicas a efectos del cese colectivo de los contratos de responsabilidad, en los términos siguientes: *Art. 1. Situaciones económicas de la entidad: La situación económica de una corporación está determinada por el contexto moderado en que se desenvuelve la entidad y por las acciones que el empleador realiza con el fin de mejorar el desempeño asequible de la empresa.*

El cese colectivo de los contratos de trabajo por motivos económicos, regulado en el artículo 48 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral autorizado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, implica un razonamiento de los beneficios, también del registro cada tres trimestres consecutivos de resultados negativos en el sistema operativo o en una situación en la que de nutrir la continuidad sindical del total de trabajadores implique pérdidas, situaciones que será sustentada con el informe que elabore una empresa auditora aprobada por la controlaría.

Finalmente, es menester mencionar el justiprecio del evento solo es aplicable para el termino de contratos de obligación por motivos económicos.

- **Motivos tecnológicos**

Los motivos tecnológicos se refieren más a problemas con el cambio de instrumentos de producción, la cual sirve para una mejor organización dentro de la producción de la empresa. En tanto, Arévalo (2016) nos indica que: “Los cambios que resulta necesario efectuar al interior de la empresa con la finalidad de evitar que su funcionamiento devenga en absoluto como consecuencias de la constante evolución de la tecnología” (p. 231). Puesto que estas mejoras tecnológicas a la larga hacen que muchos puestos labores dejen de funcionar, porque serian reemplazados por nuevas tecnologías. Así pues, Arce (2018) indica que: “La finalidad de estos cambios no descansa solamente en una voluntad de modernización empresarial, pues ello equivaldría a priorizar completamente el interés de productividad del empresario” (p. 563).

Sin embargo, lo principal se debe a que dan acceso a que algún resultado injusto, con diferencia al resto por no haberse adaptado a las nuevas tecnologías.

- **Motivos estructurales**

Este motivo de cese colectivo, para algunos autores es considerado como algo que escapa de las manos del empleador, ya que esta puede ser producto de coyuntura nacional o mundial; en la cual el empleador tendría que adecuarse a las nuevas disposiciones empresariales y laborales.

Asimismo, Gómez (2000, como se citó en Arévalo, 2016) nos indica que: “Afectan los contratos de trabajo cuando situaciones ajenas a la empresa, gestadas por la desorganización de las estructuras económicas o sociales del país, atacan directamente la organización de las empresas mismas, vr. Una prolongada crisis económica o asonadas sociales a raíz de lo primero” (p. 231).

- **Motivos análogos**

Este motivo es estrechamente relacionado con el motivo anterior, ya que ambos son manejados por motivos externos a la empresa o decisiones que el empleador no puede evitar tomarlos en cuenta; porque ya son temas relacionados a problemas de ámbito nacional o mundial que afectan el ámbito económico y con ello la estabilidad laboral. Asimismo, Arévalo (2016) se refiere a este motivo de cese colectivo como: “Aquellas acusas ajenas a la voluntad de las partes que afectan seriamente el funcionamiento de la empresa y que justifican que la autoridad competente apruebe una terminación colectiva d los contratos de trabajo” (p. 232).

C. La disolución y liquidación de la empresa y la quiebra

En este apartado, va de acuerdo con el tipo de empresa constituida, ya que en nuestra legislación está regulado los procedimientos y causales que debemos de seguir para realizar dicha disolución y liquidación empresarial.

De este modo, Arévalo (2016) nos indica que: “La causal de quiebra se presenta cuando después de un proceso de liquidación el patrimonio de la empresa no resulte suficiente para pagar a todos los acreedores, en estos casos, el liquidador deberá solicitar la declaración judicial de quiebra del insolvente, para lo cual iniciaría el trámite correspondiente ante el Juez Especializado con sujeción a las normas contenidas en la Ley N.º 27809, Ley General del Sistema Concursal del 26 de julio del 2002” (p. 233).

Por otro lado, Arce (2018) nos da un alcance distinto cuando la empresa se somete a procedimiento concursal: “Cuando la empresa atraviesa problemas de orden financiero o económico, ésta puede ser objeto de un procedimiento concursal (Ley 27809, Ley General del Sistema Concursal). Este trámite se inicia por pedido de la propia empresa o de sus acreedores,

ante la Comisión de Procedimientos Concursales de INDECOPI o las Comisiones creadas por instituciones que cuentan con la aprobación de este organismo público” (p. 570).

D. La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N. ° 845

Esta se encuentra dentro del arbitrio concursal, inclinado por la reunión de acreedores para que estos tomen la opción de continuar con las actividades de la empresa. En tanto, según el artículo 49 de la LPCL, el recurso de cese colectivo de las empresas sujetas a la petición de reestructuración patrimonial se relaciona a lo oportuno por el Decreto Legislativo N. ° 845.

Es por ello, Arévalo (2016) hace hincapié que: “La reestructuración patrimonial es un procedimiento por el cual una empresa en estado de insolvencia continúa funcionando por acuerdo de su Junta de Acreedores, cuando se presume la existencia de posibilidad reales para su recuperación económica y financiera” (p. 233).

Sin embargo, Arce (2018) indica que: “La causal de reestructuración patrimonial ya no es una causa justificada para alegar la terminación de las relaciones de trabajo por causa objetiva. Por lo demás, resulta lógico que, si la empresa ha de continuar sus actividades bajo el período de reestructuración, cualquier reducción del número de trabajadores deberá sujetarse a las reglas generales de la LPCL sobre protección contra el despido” (p. 572).

1.2.2. Cese colectivo en el Perú

En nuestro ordenamiento jurídico laboral, el cese colectivo está regulado específicamente en el artículo 52 de la LPCL, en la cual menciona el tiempo de reincorporación de otro personal en el mismo cargo que los trabajadores fueron despidos y el tiempo que el empleador debe considerar para que notifique a sus trabajadores al aplicar el cese colectivo. Igualmente, agrega las causas objetivas en que se aplica la terminación colectiva, tal y como lo establece el artículo 46 inciso a y b del comentado artículo, es decir, las causas objetivas aplicables son; en caso fortuito y la fuerza mayor, y por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogo. Para finalizar, el cese colectivo es fundado en causas sobrevenidas de inteligencia empresarial, que requiere suscitar una década de consultas con los representantes de los trabajadores, y oprimido en su azar, a un subsecuente urbano jurídico, mano de la instrucción argumentado como del medio directo.

Asimismo, Ferro (2019) agrega lo siguiente: “La estabilidad laboral, a su vez, tiene dos claras manifestaciones: a) la estabilidad laboral de entrada, que otorga protección al trabajador frente a la terminación de la relación laboral, la cual, en el caso peruano, se adquiere al superar el periodo de prueba legal; y b) la estabilidad laboral de salida, la que confiere protección frente a la terminación de la relación de trabajo” (p. 190).

En este sentido, Arévalo (2016) precisa que: “La importancia que tiene cada causa objetiva de extinción de trabajo, para así poder aplicarlo en caso del cese colectivo. Asimismo, en el momento se puede aplicar y los escasos requisitos que esta tiene” (p. 229). Por lo que, es importante saber las definiciones de las causas objetivas de extinción de trabajo. También saber los requisitos y sobre todo saber qué es lo que carece y cuál sería la manera de mejorar o adaptar para que la parte vulnerable entre el trabajador y el empleador, no se sea afectada.

Por otro lado, Ferro (2010) complementa que: “La terminación colectiva de los contratos de trabajo, por causas objetivas. Está contemplado en nuestra legislación, la cual, contiene 4 causas objetivas y se encuentra en el artículo 46 del TUO de la LPCL. Además, históricamente, la autoridad administrativa de trabajo rechaza de forma sistemática las solicitudes de cese colectivo por motivos económicos o estructurales” (p. 161). Es decir, la regulación y definición del cese colectivo, sobre las causas objetivas que esta tiene para su aplicación nos indica acerca del rechazo que esta genera. Asimismo, es importante saber los antecedentes históricos que negaron esta aplicación, también cual fue su descargo y que soluciones proporcionaron en su momento.

Finalmente, Arce (2018) nos indica que: “Muy aparte de las definiciones, también nos menciona las causas, procedimientos y efectos, de cada una de las causas objetivas de la terminación laboral. Aparte nos indica acerca de la restauración patrimonial que podría ocurrir, luego de haberse aplicado la terminación de la relación de trabajo” (p. 560). Para poder adaptar una nueva norma, debemos de conocer todo lo que las causas objetivas de extinción laboral contienen, es decir, las causas, procedimientos y efectos. Eh ahí poder ver cuál es la carencia que estas tienen para poder adoptar las nuevas disposiciones que tiene por objetivo está presente investigación.

A. Regulación laboral vigente del cese colectivo

Esta regulación del cese colectivo se encuentra en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual se encuentra estipulado en los artículos 46° y 48° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sin que se brinde un término seguidor de “causas objetivas” ni de “causas económicas”, “causas tecnológicas”, “causas estructurales” o “causas análogas”. Asimismo, tampoco se ha señalado puntualmente como deben de ser estas causas, ni hace mayor hincapié sobre las características que estas deben de contener. En el real acápite daremos razón sobre aquellas características que mencionan considerarse para el término de cada una de dichas causas.

Asimismo, Blancas (2015) nos indica que: “La nueva normativa sólo se aplicaría íntegramente a los trabajadores que celebraran contrato de trabajo a partir del inicio de su vigencia y de forma parcial a los trabajadores que a esa fecha se encontraban laborando, respecto de algunas materias no poco relevantes como las causas de despido vinculadas a la capacidad del trabajador el cese colectivo o el regreso a la disyunción procesal ab initio entre acción de reposición y acción indemnizatoria” (p. 133).

Ahora bien, mencionaremos a los acuerdos colectivos y los laudos arbitrales, en la cual, los acuerdos colectivos son una fuente especial en el derecho laboral y principalmente uno de los elementos que más lo caracteriza. Dado que dichos convenios son una fuente de autorregulación, porque surgen de un acuerdo entre los representantes de los trabajadores, es decir, de los sindicatos y de los empleadores.

Es así como, Lizana (2020) agrega que: “Los convenios pueden llegar a crear convenios de establecimiento o de un sector de él o convenios integrados por otras circunstancias de hecho, diversas de la actividad que aglutino a las partes como convenios regionales e inclusive convenios-macro como son los acuerdos-marco donde las partes el contenido representan a todo el país sin diferenciación de actividades, empresas o sectores” (p. 10).

Asimismo, los laudos arbitrales, son aquellos “árbitros” o “intermediarios”, la cual, es designado por las partes en trance o es impuesto, para llegar a acuerdos normativos análogos a un convenio colectivo; esto quiere decir que, no por la voluntad de las partes sino esta se realiza a través de la mediación de un tercero, como lo mencione anteriormente.

B. Intervención estatal e internacional

Con concepto a la intervención estatal, la regulación del derecho laboral se ha comenzado dando a lo largo de los últimos años en nuestras últimas constituciones. Por lo cual, se puede verificar en los pronunciamientos legales con respecto a esta intervención y esto ha tenido un gran impacto con respecto a los contratos laborales, vacaciones, jornadas laborales, etc. Ahora bien, para Toyama (2020) indica que: “Resulta trascendental para el ordenamiento jurídico-político que se reconozcan, en el ámbito constitucional, los derechos que corresponden a las personas por el solo hecho de serlos (...) además el reconocimiento de los derechos dentro de las estructuras – el dominado “bloque constitucional”- que permita una interpretación en conjunto-la aplicación de los criterios de interpretación, según la cuarta disposición final y transitoria de la constitución de 1993” (p.9).

Por lo que, la consumación de la estratagema sindical por causas económicas solo es posible si es que, más tarde de atender el recurso establecido en la norma, se logra emanar una obra oficinista de categoría constitutivo que así lo autorice. Lo cual, debe ocasionar una consideración previa de determinados eventos, en la cual se fundamente la intensidad del recto al equilibrio laboral de los trabajadores. Igualmente, la doctrina gremial ha señalado la perentoriedad del bono estatal en los procedimientos, para que así la estabilidad laboral no se vea perjudicada. Asimismo, su prioridad es de proteger la sostenibilidad labora y los intereses sociales.

En la misma línea, para Matallana (2019) nos indica que: “El conflicto, como fenómeno inherente a las relaciones sociales de los seres humanos, no escapa a la dinámica laboral. Basadas en la desigualdad entre empleador y trabajador, las relaciones laborales presentan una constante lucha de intereses opuestos. El desafío radica en cómo resolverla. Con la actual primacía de la resolución pacífica de conflictos, la conciliación se presenta como una alternativa a la cual recurrir ante conflictos laborales” (p.140)

Sin embargo, se debe de puntualizar los principios constitucionales, en la cual son importantes para que los derechos laborales no se vean transgredidos, en la misma línea Toyama (2020) menciona que: “Los principios suelen ser conceptualizados como las pautas generales, las directrices que informan las normas e inspiran soluciones, sirviendo en diversas fases de la vida normativa” (p.28). Es importante señalar la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo, en la cual, es particularmente trascendente mencionarlo, ya que, pues se va comprobado que esta entidad estatal considera que realiza el análisis de fondo sobre las causas involucradas que tienen como requisito preliminar el cumplimiento de los requisitos de formas.

En la misma línea, Blancas (2015) señala que: “Esta medida es frecuente en otros ordenamientos legales, sin embargo, resalta que la legislación española ha efectuado una modificación radical al reemplazar el control a priori ante por el control a posteriori, admitiendo así la impugnación judicial del despido. No obstante, cabe indicar que en nuestro ordenamiento el control a priori ante efectuado por la Autoridad Administrativa de Trabajo no enerva la posibilidad de los trabajadores de impugnar una eventual aprobación de la medida” (p. 156).

En tanto, la renovación proporcionadamente, con respecto a la intervención internacional, podemos clasificar en dos segmentos los tratados internacionales que regulan derechos laborales. De un lado están los tratados internacionales de impuesto humanos propiamente de ámbito universal e interno que contemplan importantes tasas

laborales, por el contrario su regulación es legítima genérica, como la *Declaración Universal De Derechos Humanos*, *El Pacto Internacional Del Derechos Civiles Y Políticos*, *El Protocolo Facultativo Del Pacto Internacional Del Derechos Civiles Y Políticos*, *El Pacto Internacional De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales*, *La Declaración Americana De Los Derechos Y Deberes Del Hombre*, *La Convención Americana Sobre Derechos Humanos*, *El Protocolo Adicional A La Convención Americana Sobre Derechos Humanos En Materia De Derechos Económicos*.

De otro lado, están los convenios internacionales de trabajo adoptados por la Organización Internacional de Trabajo, es decir la OIT, la cual, es el ente estatal que regula con mayor detenimiento los distintos derechos laborales, por cuanto cada tratado se dedica al tratamiento de una materia es específico. Así tenemos, por ejemplo, convenios que regulan temas relativos a la libertad sindical, tales como: convenios N.º 11, 87, 98, 151, 154, entre otros; a la prohibición del trabajo forzoso, tales como: convenios N.º 29 y 105; al tiempo de trabajo, tales como: convenios N.º 1, 4, 14,20, entre otros; al trabajo de menores, tales como: convenios N.º 10, 58, 59, 79, 112); a la política de empleo, tales como: convenio N.º122; a la seguridad social, tales como: convenios N.º 35, 36, 37, 38, 71), etcétera.

De esta manera, Boza (2020) nos indica que: “Es importante destacar, por un lado, que la finalidad de la normativa internacional de trabajo es estandarizar mundialmente los derechos laborales que ella regula. De ahí que los derechos consagrados en los convenios de la OIT se entiendan como mínimos que puedan ser mejorados por los estados que los han ratificado” (p. 126). Por lo que, el artículo 19.8 de la Constitución de la Organización del Trabajo establece que: “En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación”.

Por otro lado, también es importante que resaltar que nuestro país ha ratificado un número significativo de convenios de la OIT; concretamente, el Perú ha ratificado más de un tercio de dichos convenios.

Materiales y métodos

A. Tipo de investigación

El presente artículo de investigación se enmarcó dentro del tipo de investigaciones cualitativa documentales, teóricas o bibliográficas, Porque tiene en cuenta el exploración de su impresión de prospección a la luz de las bases teóricas y las bases conceptuales, las cuales profundizan en los contenidos encontrados en fuentes bibliográficas, tanto en físico como en virtual, ya sea libros, revistas académicas y/o científicas y otros tipos de publicaciones periódicas, conclusión y otros materiales escritos.

Según Jiménez-Domínguez (2000) citado por Salgado, menciona que los métodos cualitativos: “Surgen del supuesto básico sobre que el mundo social está construido de significados y símbolos que mediante ellos puede percibirse. Por tanto, la intersubjetividad sea una pieza clave de la investigación cualitativa y punto de partida para captar reflexivamente los significados sociales, por ello la realidad social hecha de significados compartidos de manera intersubjetiva. Con respecto a lo objetivo es el sentido intersubjetivo que se atribuye a una acción. La investigación cualitativa puede ser vista como el intento de obtener una comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación tal como nos la presentan las personas, más que la producción de una medida cuantitativa de sus características o conducta” (p. 01)

Según, Arias (2012): “La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos” (p. 27)

De pacto a lo afirmado por este autor, en esta categoría de investigación no se registra solo textualmente los datos encontrados en las fuentes bibliográficas, suerte que se reflexiona y se interpreta en bases a ellos, con un enfoque juzgador, de tal manera que se generan nuevos conocimientos.

Por su parte, Bernal afirma que la investigación documental, “consiste en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer ciertas relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento plasmado respecto al tema objeto de estudio” (2010, p. 111).

En consecuencia, en esta investigación se anhela analizar el objeto de estudio utilizando como principales recursos los documentos como libros, artículos científicos, revistas, entre otros.

B. Diseño de investigación

Todo análisis requiere un diseño de investigación, y el cual llega a guiar y/o precisar los pasos los cuales incumbencia seguirse, y es por esta razón me permite apuntar a Tamayo y Tamayo (2001), quienes afirman que el diseño de la estudio consiste en: “El planteamiento de una relación de actividades sucesivas y organizadas que deben adaptarse a las particularidades de cada prospección impresión de observación e indican los pasos y pruebas a realizar y las técnicas a usar para recoger y ahondar los datos”. (p. 70).

Siguiendo la conceptualización de este creador, que alude a un plan de actividades, y considerando que en el coetáneo deber de observación se ha seguido un diseño de estudio bibliográfico, se describen las actividades cuando requiere un diseño de investigación, y el cual llega a indicar y/o detallar los pasos los cuales deberán seguirse, y es por esta razón me permite citar a Tamayo y Tamayo (2001), quienes afirman que el diseño de la investigación consiste en: “El planteamiento de una serie de actividades sucesivas y organizadas que deben adaptarse a las particularidades de cada investigación objeto de estudio e indican los pasos y pruebas a efectuar y las técnicas a utilizar para recolectar y analizar los datos”. (p. 70).

Siguiendo la idea de este autor, que alude a una planificación de actividades, y considerando que en el presente trabajo de investigación se ha seguido un diseño de investigación bibliográfico, se describen las actividades:

- Una clara delimitación del problema de investigación.
- Una exhaustiva revisión sistemática, rigurosa y profunda del material bibliográfico.
- Además, se realizará un análisis y reflexión de la información bibliográfica más relevante, las cuales iluminarán la investigación.
- Elaboración de un bosquejo o esquema de temas, de acuerdo con los objetivos específicos.
- Identificar los diversos aportes que realizan los autores sobre la materia a estudiar.

C. Técnicas e instrumentos de recolección de datos cualitativos

- **Método analítico**

La dialéctica analítico pesquisa llevar a cabo una descomposición de la intención de exploración en sus medios constitutivos o dimensiones, por eso se tuvo en cuenta la investigación de la documentación obtenida de las diversas fuentes bibliográficas o documentales pertinentes, tratando de identificar las compromiso y diferencias entre unas teorías y otras y, en definitiva, concluir con propuestas teóricas argumentadas. Al respecto Campos (2009) afirma que: “Las investigaciones de sabiduría bibliográfico-

documental, se abecedario en “el observación y compilación de datos será, justamente, una investigación bibliográfica de ingenio analítico. Por tal sumario, es instintivo entonces remeter en la metodología una determinación de los procedimientos lógicos y recta lógicos que se expresarán para cumplir los objetivos” (p. 44).

Por lo bazu, en el presente artículo de observación se utilizó la deducción recta lógico antes explicado, con el septentrión de ahondar las propuestas teóricas de acuerdo con los objetivos que se persiguen en este estudio.

- **Análisis documental**

En esta investigación se utilizó el análisis documental, teniendo en cuenta los diferentes documentos, al respecto Bernal (2010) afirma que “el análisis documental es una técnica basada en fichas bibliográficas que tienen como propósito analizar el material impreso” (p. 194)

Esto quiere decir que el análisis que se realizó es sobre un documento que contiene información válida para argumentar las afirmaciones que sustenten lo que se persigue en los objetivos de la investigación. Por lo tanto, se ha de tener en cuenta que el análisis documental es un trabajo mediante el cual por un proceso intelectual extraemos unas nociones del documento para representarlo y facilitar el acceso a los originales y por ello mismo puede servir para su difusión y elaboración de nuevos documentos.

Tal como se describe, lo que señala esta afirmación es atender a los elementos que permitieron el desarrollo de la presente investigación, que comprende la acción del proceso de lectura, síntesis y representación de los documentos que hacen referencia a la Suspensión Perfecta de Labores, teniendo en cuenta una selección de las ideas más relevantes de los diferentes documentos tales como, libros, tesis, artículos científicos, entre otros, extrayendo las ideas necesarias para la fundamentación teórica de lo planteado en la presente investigación.

- **Técnicas de gabinete**

- i. Fichaje**

Dentro de la investigación esta técnica permitió sistematizar el fundamento teórico de la investigación para lo cual se utilizaron como instrumentos las fichas textuales y bibliográficas. Estos documentos en la idea de Malca & Vidaurre (2010), “permiten al investigador depositar un criterio selectivo y mediante ciertas normas, toda información referida a su tema” (p. 94)

ii. Fichas textuales

Se resalta que existen diferentes fichas tales como fichas de resumen, de contenido, de parafraseo, de análisis, entre otras. En esta investigación se considera principalmente fichas textuales, las que por su naturaleza se adecuan a esta investigación. Estas fichas según Malca & Vidaurre (2010), “sé transcribe fiel y literalmente las partes más significativas del contenido de las fuentes escritas. Es por ello, que este instrumento sirve para transcribir textualmente las ideas y conceptos de mayor relevancia en los textos que se utilizaron en este trabajo de investigación.

iii. Fichas bibliográficas

En este trabajo se utiliza la ficha bibliográfica para registrar los datos libro, artículo o tesis. Las fichas bibliográficas se configuran como una ficha pequeña, la cual está destinada a anotar los datos de un libro o artículo, y se hacen para todos los libros que eventualmente pueden ser útiles a nuestra investigación.

Por lo tanto, el instrumento utilizado es la ficha, que consiste en un registro, que puede físico o digitalizado, de los datos bibliográficos, conceptos, ideas principales, comentarios o resúmenes sobre un determinado tema, así pues, en este elemento se plasmará la identificación de cada una de las fuentes aludidas en este trabajo.

D. Procedimientos

Teniendo en cuenta lo que persigue esta investigación, para la redacción de esta se ha tomado en consideración los siguientes procedimientos:

- Observación, descripción y redacción de la realidad problemática de la que se desea investigar.
- Planteamiento y análisis del problema
- Planteamiento de los objetivos, general y específicos según el planteamiento del problema.
- Recopilación y selección de documentos a fines al trabajo de investigación, especialmente del autor para el cual seguimos como referente principal.
- Lectura analítica aplicando la técnica del fichaje.
- Redacción del informe final.

La metodología que le compete a este artículo de investigación se desarrolló en función de los objetivos e hipótesis planteados.

Resultados y discusión

3.1. El Análisis comparativo del cese colectivo desde la tipología peruana y extranjero

En este apartado iniciaremos hablando con respecto al cese colectivo aplicado en los siguientes países: España, Argentina y Francia. En tanto, hare un análisis de cada país señalado anteriormente y hacer una comparación con la legislación peruana. Asimismo, mencionaré los artículos que aplica cada país con respecto al tema de esta tesis y del mismo modo mencionar los mecanismos que utiliza cada sistema a favor del trabajador.

A. Análisis del cese colectivo desde la tipología española

En España se admite el despido colectivo “fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de extracción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado razonable a lo inclinado en esta Ley “Artículo 49º, literal “i” del Estatuto de los Trabajadores. En España el cese colectivo es denominado despido colectivo. Es así como, el origen de extinción del contrato es fundado en las siguientes causas: económicas, técnicas y organizativas. Asimismo, el número de trabajadores afectados está distribuido de la posterior forma: a) 10% trabajadores en las empresas que ocupen fuera de 100 trabajadores. b) el 10% del número de trabajadores en empresas que laboren entre 100 a 300 trabajadores. c) 30% trabajadores en empresas que ocupen más de 300 trabajadores. Este desarrollo de despido colectivo se realiza en un periodo de 90 días. Por otro lado, la aplicación de este tipo de despido a realizar entre trabajadores y empresas, deben de seguir los siguientes ítems:

A. El aviso empresarial del inicio del periodo de consulta y copia a la autoridad laboral.

B. Dar a saber el contenido de la comunicación, en la cual se debe de empalmar la próxima documentación: 1. memoria explicativa de las causas motivadores del despido. 2. documentos que acredite la causal impetrada. 3. numérico y clasificaciones de los trabajadores que vayan a ser afectados, periodo para realizar los despidos, criterios elegidos, etcétera. 4. plan de recopilación externa si afecta conformidad de 50 trabajadores. Es así como, si la explicación no concentraría todos los requisitos documentados exigidos, la autoridad gremial debe de notificar oportunamente a la organización; para que así esta pueda llevar a cabo la subsanación sinónima, remitiendo precipitación a todos los representantes de los trabajadores y a la inspección de trabajo.

C. La época de consultas; este no debe de ser magistral a los 30 días naturales o 15 días en la eventualidad de organismo de menos de 50 trabajadores.

D. La consulta se lleva a sirga en una única embajada negociadora.

E. Por entente de los empleadores y la función de los trabajadores se puede pactar la quinta de la fase de consultas por un memorial de mediación o parecer.

F. Al término de estación de consultas, el empresario comunica a la dirección laboral el resultado final. Es así como, en la intervención de la administración se cumplen los siguientes puntos, tales como: la alianza de notificaciones de época de consultas por la compañía; dirección profesional puede realizar durante la estación de consultas, los siguientes pasos: 1. mediación por tratado de las partes. 2. advertencias y recomendaciones a las partes para la realidad de la estación de consultas, sin que suponga el envaramiento ni la parada del arbitrio. 3. impugnar los acuerdos adoptados en la fase cuando estime que se hayan conseguido mediante baratería, estafa, coacción o atropello de lineal, al igual que cuando la empresa gestora de la prestación por desempleo informa que el acuerdo pueda deber por objetivo la elaboración indebida de las prestaciones por integrante de los trabajadores.; la compañía tiene nudo de avisar el resultado de la época de consultas.

Por consiguiente, como medidas cautelares en este tipo de despido se ha establecido las siguientes; como primer punto tenemos que, el estatuto de trabajadores no consagra medidas cautelares especiales en procedimiento de despido colectivo, en la cual procede aplicar las medidas cautelares generales de la “Ley de Jurisdicción Social”, como por ejemplo el Embargo Preventivo en el Proceso Laboral.

Asimismo, las medidas de acompañamiento que afecten a más de 50 de trabajadores deben de inocular a los trabajadores afectados un “plan de Recolocación Externa” a través de empresas de recolocación autorizadas. Es así como, debe ser diseñado para una etapa mínima de 6 meses, la cual debe incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En este tipo de despido no existe aprobación de la administración pública, ya que como se avisto en el caso de Perú, esta aprobación hace que el proceso de aceptación se vuelva tedioso y muchas veces no sea resuelto con éxito.

En cuanto a la impugnación, se establece los puntos importantes que debe de aplicar por parte de los trabajadores o representantes de ellos, estos puntos son los siguientes: Los representantes de los trabajadores podrán impugnar ante la jurisdicción social, la alternativa empresarial del despido; y los trabajadores afectados también pueden impugnar su despido a través de la acción individual. Empero, la interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paraliza la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella impugnación. En conclusión, no existe el reintegro de trabajadores en este tipo de despido colectivo.

B. Análisis del cese colectivo desde la tipología argentina

Hoy por hoy en Argentina se encuentra la actual solicitud preventiva de crisis empresarial, en la cual es establecido para el eventual despido o suspensiones por causas económicas que afecten a un número de trabajadores, según la Ley Nacional de Empleo (en adelante LNE) previstos en desde el artículo 98 hasta el 105 y adicionalmente su norma reglamentaria establecido en el Decreto 265/02 precisamente. En tanto, el artículo 98 nos indica que cuando la medida afecte más de 15% de los trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores; más del 10% en empresas que tengan entre 400 y 1'000 trabajadores, y más del 5% en empresas de más de 1'000 trabajadores.

Es así como, la formulación honrada plantea la cercana inquietud, la cual es, que no establece una denotación mínima de trabajadores de la empresa, ni tampoco el número mínimo de trabajadores que resultaran afectados por la medida. Asimismo, el próximo conflicto es la especificación del marco temporal en que corresponde computar las medidas de afectación del empleo para establecer si el número de trabajadores afectados excede el porcentaje previsto en la ley. El empleador puede dosificar los despidos o las suspensiones para adulterar su sondeo y así eludir abreviar el recurso. Empero podría ser el caso en que la asociación sindical podría promoverlo, denunciando la situación ante el proyecto de la continuidad de los despidos o suspensiones.

Por el contrario, el procedimiento puede ser iniciado a petición del empleador, igualmente la asociación sindical representativa de los trabajadores afectados puede iniciar el procedimiento tal y como está establecido en el artículo 99 de la LNE ante la Autoridad de Trabajo. Incluso, la Autoridad Administrativa podrá comenzar de oficio el procedimiento cuando la crisis implique la posible producción de despidos en violación de lo dispuesto por el artículo 98 de la LNE.

El artículo 104 de la LNE nos indica que, a partir de la notificación y hasta la conclusión del procedimiento de crisis, el empleador no podrá ejecutar las medidas objeto del procedimiento, ni los trabajadores afectados mantengan su relación de trabajo y deba pagárseles los salarios caídos. Si los trabajadores ejercieran la huelga u otras medidas de acción sindical, se aplicará lo previsto en la ley 14.786 sobre Conflictos de Trabajo (1958). Por lo que, el artículo 99 de la ley señala que, el solicitante ofertará los medios probatorios que considere pertinentes, mientras que la norma reglamentaria establece que deberá contener los elementos económicos financieros probatorios son pertenecientes a acreditar la crisis y se requiere la presentación de los estados contables de los tres últimos años suscriptos por el contador público y certificados por el respectivo Consejo Profesional e incluye otros requisitos a aquellas

empresas que tengan más de 50 trabajadores por el Decreto 2072/94 (reglamento 265/02, artículo 3).

Es así que, el mencionado Decreto 2072/94 requiere que la presentación original del empleador titular de la empresa que tiene más de cincuenta (50) trabajadores e inicia el procedimiento exprese las medidas que la empresa propone para superar la crisis o atenuar sus efectos, indique que tipo de medidas propone en los artículos que el Decreto detalla y si la propuesta incluye reducciones del personal, deberá de cuantificar la oferta indemnizatoria dirigida a cada uno de los trabajadores afectados (Decreto 2074/94, artículo 1).

Es así que, Carbajal (2017) indica que; “una de las diferencias con nuestra legislación peruana, es que la comunicación al Ministerio en Argentina se expresa de manera más detallada en donde se identifica no solo con nombre y apellido al trabajador, sino que se requerirá consignar la fecha de ingreso, cargas de familia, sección, categoría, especialidad de los trabajadores afectados con la medida, si afectan a toda la empresa o algunas de las secciones, si son de efecto transitorio o definitivo, el tiempo que perduraría, las medidas, si afectan a toda la empresa o algunas de las secciones, si son de efecto transitorio o definitivo, el tiempo que perdurará, las medidas adoptadas por el empleador para paliar dicha situación. En mi opinión, estos datos convierten a este procedimiento más riguroso y serio comparado con nuestro país” (p.24).

El artículo 101 de la Ley, señala que si no se arriba a un acuerdo en la audiencia prevista, se abrirá un periodo de negociación entre el empleador y la asociación sindical, el que tendrá una duración máxima de diez días hábiles. En ello, vemos la voluntad de generar un ambiente de negociación entre las partes, por un lado, el empleador y, por otro lado, la asociación sindical representante de los trabajadores afectados. En nuestra legislación, se establece que adentro de los tres días hábiles se dará lugar a las negociaciones entre ambas partes, término que en mi valoración es poco. Este incentivo a la negociación debe ser ejercida con mayor fuerza por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo y darle importancia a la negociación.

Según el artículo 103, si las partes dentro de los plazos previstos llegan a un acuerdo, lo elevaran al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien internamente de los 10 días podrá:

- A. Homologar el acuerdo con la misma eficacia que un convenio colectivo de trabajo.
- B. Rechazar el acuerdo mediante resolución fundada

Vencido el plazo sin pronunciamiento administrativo, el acuerdo se tendrá por homologado. Si vencido el plazo no arribaren a un acuerdo, la ley establece que se dará por finalizado el procedimiento y el empleador podrá administrar las medidas que han sido objeto

del procedimiento y los trabajadores podrán ejercer la huelga u otras medidas de acción sindical. Ella no impide que los trabajadores reclamen judicialmente el pago de los salarios de suspensión o la discrepancia de indemnización ante el tribunal competente.

Finalmente, se establece en el artículo 12 del Decreto 265/02 en caso de incumplimiento de las disposiciones del procedimiento preventivo de crisis por parte del empleador, dará lugar a sanciones previstas en el Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales-Anexos II del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por Ley No 25.212, de acuerdo con la calificación de las infracciones que se verifiquen. Incluso, la Autoridad Administrativa de Trabajo podrá solicitar la suspensión, reducción, pérdida de los subsidios, privilegios, créditos o beneficios promocionales de cualquier especie que le fueran otorgados por la Organización del Estado Nacional, Provincial o Municipal al empleador infractor. Del trato anteriormente mencionado, verificamos que el empleador infractor es sancionado por no cumplir con los requisitos en el procedimiento de crisis, además de verificar que ha ocurrido a despidos o suspensiones sin haber comenzado el procedimiento o incluso durante el mismo. Este tipo de sanciones deben de reglamentarse en el procedimiento de cese colectivo en nuestro país para salvaguardar el derecho de los trabajadores y el respeto a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

C. Análisis del cese colectivo desde la tipología francesa

En Francia, el cese colectivo es llamado como despido colectivo. En la cual, la causa de extinción es producido principalmente por dificultades económicas o cambios tecnológicos. Es así como, el número de personales afectados es al menos 10 trabajadores por razones económicas en un periodo de 30 días. Asimismo, la consulta que debe de seguir contiene dos procedimientos que varían según el número de la sociedad empresarial:

1. Las empresas de menos de 50 trabajadores: deben de consultar a los representantes del personal o Comité Económico y Social (**Comité Social et Économique**), deben de seguir las siguientes pautas: en la convocatoria a la primera reunión debe de enviarse con 3 días de anticipación; el contenido del comunicado debe de sujetar el siguiente punto: debe de estar acompañado con toda la información pertinente del despido colectivo y medidas previstas para limitar los despidos y facilitar la reclasificación de empleados afectados; y en la reunión debe explicar el despido colectivo, responder preguntas y comentarios de los representantes del personal.
2. Las empresas de más de 50 trabajadores: deben de consultar al Comité de Empresas o al CSE sobre la operación planificada; deben de seguir las siguientes pautas: se debe de realizar mínimo 2 reuniones separadas al menos por 15 días, así como en el primer procedimiento, la convocatoria a la primera reunión debe de notificarse con 3 días de

anticipación; el contenido de la comunicación: El empleador debe de enviar e indicar, toda la información relevante de despido propuesto entre otras: la o las razones económicas, financieras o técnicas del proyecto de despido pretendidos, las categorías profesionales y los criterios propuestos para el orden de despidos; así como el número de despidos pretendidos; las categorías profesionales y los criterios propuestos para el orden de despidos; también el número de trabajadores, permanente o no, empleador en el mismo establecimiento; el calendario provisional de despidos, así como las medidas de naturaleza económica prevista. Asimismo, el Comité de Empresas o el CES deben emitir su opinión desde su consulta. En un plazo de 2 meses cuando el número de despidos es menos de 100; 3 meses para la cantidad de despidos entre 100 a 249 inclusive; 4 meses desde 250 trabajadores despedidos.

Cabe señalar que, en la intervención de la administración, en empresas de menos de 50 trabajadores; el empleador debe de informar a **Direcciones Regionales de Negocios, Competencia, Consumo, Trabajo y Empleo (Direccte)** el proyecto de despido colectivo y las actas de las reuniones con los representantes del personal. En caso de detectar irregularidades, ellas son comunicadas no solo a la entidad, sino que todavía a los representantes de los trabajadores. Por otro lado, las empresas de más de 50 trabajadores; el empleador debe de informar al Direccte de su Plan de Despido Económico; el empleador debe informar al Direccte: la apertura de negociaciones para la celebración de un acuerdo mayoritario y el Direccte está obligado a verificar la conformidad de la consulta de los representantes del personal y las obligaciones del personal y las obligaciones sociales del empleador.

Por otro lado, las medidas cautelares de este despido colectivo no se encuentran contemplado en el Código del Trabajo Francés. Estas tampoco son consagradas por la Ley No 2013-504 del 14 de junio del 2013, relativa a la seguridad en el empleo. Sin perjuicio de ello, pueden ser aplicables las medidas cautelares generales consagradas en el Código del Trabajo. Por ejemplo, conforme al art. R. 1455-6 del Código del Trabajo, el juez puede adoptar medidas cautelares ante procedimientos de urgencia, incluso frente a una contestación seria. Cabe considerar que el conocimiento de despidos colectivos es competencia del Tribunal de gran instancia.

Sin embargo, en las medidas de acompañamiento solo toma en cuenta a las empresas con más de 50 trabajadores, en la cual debe de elaborar el **Plan de Protección de Empleo (ESP)** es así como debe de cumplir con los siguientes requerimientos: la administración debe homologarlo si es grato el acto colectivo. Ante un rechazo de estos actos por la administración puede el empleador ajustar el contenido del plan propuesto por la administración o en su defecto

abrir un procedimiento contencioso administrativo; la administración puede formular propuestas para complementar o modificar el plan considerado la situación económica de la empresa; y un despido colectivo en la ausencia de un plan de protección de trabajadores es nulo, como también lo son aquellos despidos que se verifican sin homologación o validación de la administración.

Es así como, la aprobación de la administración pública no está aceptada en esta legislación. Sin embargo, en empresas de al menos 50 trabajadores: para proceder al despido colectivo requiere una decisión administrativa que vela por la regulación de la notificación del despido al trabajador no puede tener lugar sino después de la decisión. Si este no se respeta, la administración debe dictar una decisión de rechazo respecto del cual el empleador puede reclamar al tribunal administrativo.

Por otra parte, en la impugnación se puede realizar dos acciones, tales como: acciones legales individuales que pueden ir desde la impugnación del motivo económico hasta el reclamo por obligación de reclasificación y las acciones presentar por delegado del personal, comité de empresas y sindicatos.

Finalmente, el reintegro de trabajadores no está contemplado en esta legislación, pero se contempla reglas de prioridad para la recontractación de trabajadores. Si no se cumple se contempla una compensación de dos meses.

D. Análisis del cese colectivo desde la tipología peruana

El cese colectivo desde la legislación peruana, lo encontramos en el TUO de la LPCL específicamente en el artículo 46. Es aquí donde nos menciona 4 causas objetivas, las cuales son: a) en caso fortuito y 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. Incluso, el personal comprendido no percibirá indemnización alguna por despido, visto que les corresponderá percibir los beneficios sociales truncos que se hayan generado antes, cualquier terminación como su CTS trunca, vacaciones y gratificaciones truncas.

Cabe mencionar que para la aplicación del cese colectivo por motivos económicos se requiere la aprobación de la **Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT)**, visto que el empleador no podrá cesar a ningún trabajador, sin haber comunicado lo que ocurre a la autoridad. Es así como, la medida tomada debe de estar comprendida al menos el 10% del total de los trabajadores de la empresa. Sin embargo, antes de presentar el expediente a la autoridad se deberá de convocar al personal afectado a una reunión para tomar alguna medida diferente. Por otra parte, el expediente de solicitud de cese debe de contener la pericia de parte, la cual

debe de estar elaborada por una empresa debidamente registrada ante la Contraloría General de la República; sustentando el motivo económico alegado.

Es por ello que, la Autoridad Administrativa de Trabajo, ha señalado que la precia debe de demostrar: a) la realidad de la crisis, en la cual no bastara argumentar que el sector se encuentre en crisis sino justificar como la crisis del sector le ha llegado a afectar a su empresa y ello se refleje en su situación económica, b) la actualidad de la crisis, visto que no será válido la solicitud si las situaciones de crisis hayan sido pasadas o futuras y, por último, c) la suficiencia de la crisis, en la cual debe resultar excesivo continuar con el vínculo laboral y que la continuidad ocasione más pérdidas que ganancias para la empresa.

3.2. Análisis de los efectos económicos que ocurren durante los estados de emergencia

Como bien se sabe, el estado peruano ha declarado estado de emergencia nacional desde el 16 de marzo del 2021. Por lo que, este escenario ha tolerado la emisión continua de normativas laborales que regulen situaciones que se encuentra en relación con la parte laboral. Esto se da, por la inmovilización del ritmo laboral, en la cual se ha dispuesto medidas transitorias para la continuidad de las labores. Por tanto, Fernández (2020) indica que: “la situación laboral ha sufrido muchos cambios desde una postura proteccionistas y una postura que esa acre al medio nacional; en la cual, consiente válidamente la suspensión perfecta de labores sin tantas trabas impuestas por el Gobierno” (p49).

Ahora bien, los ceses han tenido una regulación especial y ante todo dinámica, esto se aplica dada la intervención activa de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional en el origen de nuevos pronunciamientos que contradecían lo regulado en la norma. Es así como, en la situación actual que estamos viviendo, el cual es un acontecimiento que de ningún modo habíamos pasado. Visto que, debemos de reconocer que el Derecho Laboral es una rama “especial”, por la desigualdad que existe entre las partes; debido a que una parte mantiene la supremacía, en otras palabras, la ventaja de la dirección del vínculo laboral, todavía opta por evaluar las condiciones de trabajado acorde a sus necesidades empresariales; y la otra parte la que se denomina la “parte más débil”, es aquella parte que no tiene el denominio del escenario empresarial y muy poco puede hacer para regular la relación que existe entre ambos, en otras palabras, la relación laboral. Es así como, en adelante mencionaremos las medidas dadas por el estado peruano a favor del empleador, las disposiciones y la viabilidad de la aplicación del cese colectivo.

A. Medidas dadas en favor del empleador en estado de emergencia

Ahora bien, como punto inicial mencionare al Decreto Supremo N. ° 146-2020 con fecha 28 de agosto del 2020, en la cual menciona la prorrogación del estado de emergencia nacional y la cuarentena focaliza hasta el 30 de setiembre. Además, se ha publicado el decreto Supremo N.° 27-2020 de plazo 28 de agosto del 2020, la cual se ha extendido el periodo de estado de emergencia sanitaria por una división de 90 días, es decir, hasta el 8 de diciembre del 2020. Es así como, en materia laboral el estado implementó diversos mecanismos para abordar la crisis que se ocurría en el país; estos mecanismos son: licencia compensable, la suspensión perfecta, la protección a los trabajadores que se encuentren dentro del grupo de riesgo.

En primer lugar, mencionaré, a la licencia compensable; la cual, fue generada durante el estado de emergencia y esta ópera siempre y cuando, no sea posible aplicar el trabajo remoto, para los trabajadores de empresas no autorizadas de sus operaciones o para trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo. Por otro lado, Semiárido (2020) indica que: “Fuera de la imprecisión en la redacción, el propósito es salvaguardar la relación laboral y con ello la remuneración del trabajador; sin embargo, hubiese sido interesante evitar caer en estos simples o insignificantes errores para no generar confusiones posteriores, puesto que, es fácil leerlo, pero de ahí a hacerlo efectivo en la realidad, cabe la posibilidad de que se incurra en arbitrariedades que terminen perjudicando al trabajador.” (p 27).

Es así como, esta licencia puede entender como que, una vez terminado el estado de emergencia, todos los trabajadores que no hayan prestado servicios de manera remota, trabajaran más horas de las horas que no fueron laboradas, a pesar de si han dicho si serán o no pagas, lo que no es otra que una suspensión imperfecta de labores. Por otro lado, tenemos a la suspensión perfecta. En la cual, se debe entender como la liberación de obligaciones, pero con tiempo límite, es decir, será temporal. Esta figura puede ser poco beneficiosa para el trabajador porque no recibe su remuneración, pero, de alguna manera está siendo protegido por el Principio de Continuidad, el cual se encarga de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos.

Es por ello, Navarro (2020) menciona que la suspensión perfecta: “Puede entenderse como el paréntesis temporal que se da una relación laboral, caracterizada por la exoneración del desarrollo de las obligaciones básicas de trabajar y remunerar el trabajo, con pervivencia del vínculo jurídico, es decir, sin que se extinga el mismo” (p. 02). Por lo tanto, es una paralización por parte de ambos elementos de la relación jurídica laboral, en donde uno no realiza el trabajo y el otro no entrega la retribución que le pertenece en virtud del contrato o trabajo que realizaba. Pero esa paralización puede generarse por hechos que son

inminentemente irresistibles a las partes y tienen que adoptar este tipo de suspensión con la finalidad de no poner fin a la relación laboral, sino suspenderla.

Posteriormente, la protección a los trabajadores que se encuentren intrínsecamente del grupo de riesgo se ha regulado de manera gradual, es decir, se aplica se han venido modificando los decretos a medida que ciertas enfermedades se consideren riesgosas para poder laborar de manera presencial. El Decreto de Urgencia N. ° 026-2020 de fecha 16 de marzo del 2020 indica que; los mayores de 60 años, que sufre de hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedades pulmonares crónica, cáncer, entre otro estado de inmunosupresión. El siguiente Decreto Supremo N. ° 083-2020 con fecha 11 de mayo del 2020, la cual adicionalmente a lo indicado en el decreto anterior, se ha agregado a las siguientes personas de riesgo: personas mayores de 60 a 65 años y otras que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria.

La posterior Resolución N. ° 236-2020-MINSA de fecha 30 de abril del 2020, agregó a las personas que tienen obesidad con IMC de 30 a más, persona que sufren de asma e insuficiencia renal crónica, por otro lado, encontramos la Resolución Ministerial N. ° 265-2020-MINSA de fecha 09 de mayo del 2020, en la cual se agregó a las personas que sufren de obesidad con IMC de 40 a más. Por último, indicamos la Resolución Ministerial N.° 283-2020-MINSA de fecha 14 de mayo del 2020, en la cual se agregó a las personas que sufren de hipertensión arterial no controlada, enfermedades cardiovasculares graves, enfermedades crónicas pulmones y asma moderada o grave. Es así como, el balance que hay con respecto a las medidas que el estado ha tomado en cuenta durante el estado de emergencia, se consideran 3 aspectos, tales como: el aprendizaje en el tema más recurrente que se ha visto durante de este tiempo, la eficacia de las medidas adoptadas a favor del empleador e iniciativas legislativas, es decir, proyectos de ley a corto y mediano plazo.

Adicional a los mencionados Decreto de Urgencia N. ° 026-2020 y el Decreto Supremo N. ° 083-2020, el desempleo ha incrementado en estos meses que estamos afrontado la pandemia y más aún que las empresas no quieren contratar a más personal por el poco ingreso que genera la venta; el desempleo ha incrementado abismalmente, por la cual se ha comprado a las cifras que ocurren durante un estado guerra o de una crisis muy profunda. Pero, lo que se debe de reconocer es que el estado puso un freno a la economía de manera casi absoluta, la cual se puede calcular que el 80% de empresas dejaron de trabajar, y solo laboraron las empresas que brindaban servicios esenciales pero el común denominador paro sus labores. Porque este freno laboral y económico, conllevó a que todo mundo se volviera contra adelante, pues sin duda eso explica el número tan dramático de afectación en el desempleo.

Es así como, el estado tenía 2 alternativas que abordar durante este estado de emergencia; la primera era continuar operando con normalidad e incrementar los contagios y segunda era aplicar el confinamiento; el cual conllevaba entrar a una cuarentena estricta y esto perjudicaría ciertos elementos del mercado laboral, pero priorizando la salud. Por otro lado, debemos de tener en cuenta que el mercado laboral en proporción a un 30% le pertenece al mercado formal y el 70% al mercado informal. Es así como, el mercado formal se sostiene de manera endeble, por la cual tiene elementos tales como: contratos temporales, altos costos de desvinculación, entre otros. Pues estos elementos han sido valoraciones que el empresario ha tenido que analizar y asimilar para adoptar algo que esté acorde con la situación que estamos viviendo, estamos hablando de las medidas de extinción. Asimismo, refutan el vínculo a las medidas propuestas que se dieron durante el estado de emergencia a favor del de las empresas, en la cual los puntos a tratar sobre la facilidad en que le estado propuso y dio diversos en salvavidas para las empresas, como el plan de reactiva Perú la cual se creó con el fin de salvaguardar a las empresas dentro de esta crisis sanitaria que estamos atravesando.

La finalidad de este plan no se cumplió cómo se había pensado desde un inicio, ya que no llegó a las empresas que más lo necesitaban, y que muchos pensaron en su momento que esta ayuda llegaba a las empresas con más respaldo, y una vez más esto desató la crítica por parte de la oposición con respecto a la distribución del dinero para las empresas afectadas. Muchas veces, se dijo que el Estado cierra las puertas a las empresas formales y que regala dinero a quienes no necesariamente lo necesitan y la falta de equidad en el establecimiento de las medidas laborales.

B. Disposiciones dadas por el gobierno en estado de emergencia

Las disposiciones dadas por el gobierno en un primer momento fueron declarar el estado de emergencia y con ello cerrar todo establecimiento que no se encontraba dentro del concepto de comercializar “productos de primera necesidad”.

Es así como, el 15 de marzo del 2020, se publicó en el diario oficial El Peruano el Decreto Supremo N. ° 044-2020-PCM, que declaró el estado de emergencia nacional por el lapso de 15 días naturales y dispuso el aislamiento social obligatorio, es decir, cuarentena, por las graves circunstancias que afectan la vida de los ciudadanos a consecuencia del brote del COVID-19. Asimismo, fue prorrogado últimamente a 13 días naturales adicionales mediante Decreto Supremo N. ° 051-2020-PCM, publicado en El Peruano el 27 de marzo del 2020.

Por otro lado, también se dictó los Decretos de Urgencia, en la causal establecida medidas extraordinarias para diversas materias tales como, económicos y financieras. El primer Decreto de Urgencia fue el N. ° 025-2020 de fecha 13 de marzo del 2020, en la cual dicto

medidas urgentes y excepciones destinadas a reforzar el sistema de vigilancia y respuesta sanitaria frente al COVID-19 en territorio nacional. Estos decretos siguen siendo modificados al pasar el tiempo, ya que esas modificaciones dependen del índice de incrementos o reducción de contagios durante esta pandemia.

Asimismo, los decretos y sus modificatorias se vienen dando para evitar propagaciones. Aunque durante estos meses que la contingencia viene durando, ha habido muchos cambios; tanto laborales, económicos, salud física, salud mental, entre otro; ya que la realidad a la que antes estábamos acostumbrados hizo en un giro de 180 grados. Ahora salimos si es se suma urgencia para cumplir con nuestras labores, pero siempre cuando usemos doble mascarilla y nos desinfectemos las manos; además evitar las aglomeraciones y evitar el contacto con las personas que no viven con nosotros.

En tanto, en la parte económica, con referente a la reactivación económica se ha reanudado de manera gradual, porque el estado desde el mes de mayo del 2020 indico fases de reactivación. En las cuales, indica mediante Decreto Supremo N.º 080-2020-PCM, en la cual oficializo la reanudación de 27 actividades en 4 sectores económicos, las mismas que empezaron a regir de forma gradual, como parte de la planificación de reactivación económica que tiene como objetivo la mejora económica peruana en medio de esta crisis nacional por la pandemia del COVID-19. Es así como, inicio este reactivamiento en el mes de junio.

De manera que, el estado propuso que con esta reactivación económica también vaya de la mano con las medidas para enfrentar la pandemia según nivel de alerta y región geográfica. Estas medidas varían dependiendo de la focalización en determinados departamentos o provincias del territorio peruano, esto se estableció con el fin de enfrentar la segunda ola de la pandemia por la COVID-19. Estos son los siguientes niveles:

- NIVEL ALTO: en este nivel hay restricciones de vehículos particulares solo los domingos que dure esta medida. Asimismo, la paralización social obligatoria estricta de lunes a domingo de 10 pm a 4 am, los establecimientos comerciales deben de cerrar dos horas antes del inicio del toque de queda y el transporte interprovincial terrestre está permitido libremente.
- NIVEL MUY ALTO: en este nivel hay restricciones de vehículos particulares solo los domingos que dure esta medida. Asimismo, la inmovilización social obligatoria estricta de lunes a domingo de 9 pm a 4 am, los establecimientos comerciales deben de cerrar dos horas antes del inicio del toque de queda y el transporte interprovincial terrestre está permitido de un 50% al 100%.
- NIVEL EXTREMO: en este nivel hay restricciones de vehículos particulares solo

los domingos que dure esta medida. Asimismo, la inmovilización social obligatoria estricta de lunes a domingo de 9 pm a 4 am y los domingos durante las 24 horas. los establecimientos comerciales deben de cerrar tres horas antes del inicio del toque de queda y el transporte interprovincial terrestre está permitido de un 50% al 100%.

C. La viabilidad de la reducción unilateral de la remuneración en el estado de emergencia

En este acápite, iniciare mencionando que toda persona tiene derecho a la remuneración suficientemente relativa para el sustento de su familia; tanto como para su bienestar material y espiritual. Por lo que, en nuestra Constitución Política reconoce como derecho fundamental y también en nuestro ordenamiento jurídico, que los contratos de trabajo presumen aceptación de un servicio de voluntades mediante el cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios de manera personal y subordinadas a cambio de una remuneración por parte del empleador. Ya que la remuneración es considerada como uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo; la cual se encuentra regulado tanto como en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de las normas laborales especiales.

Es así como, se considera pertinente mencionar la Casación Laboral N.º 00489-2015 en la cual se resuelve la demanda de un trabajador al que se le había reducido el sueldo. En este caso, el señor **DANIEL YNDIGOYEN HERRERA** demando a la empresa **RED STAR DEL PERÚ S.A.** por el pago del reintegro de sus remuneraciones, además de su incidencia en las gratificaciones y en la compensación por el tiempo de servicio por el periodo comprendido entre marzo del 2002 y diciembre del 2003. Ya que, durante este tiempo el trabajador sufrió una rebaja en el monto de su sueldo.

En primera instancia, se declaró infundada la demanda, porque la empresa argumento que sufría de crisis económica durante esos años. Sin embargo, en segunda instancia, la Sala Laboral declaro fundada la demanda, porque la empresa no presento documentos pertinentes que comprueben que efectivamente se encontraba en crisis económica. Ante ello la empresa presentó un recurso de casación. Por último, la Sala determino que la reducción de sueldos es válida siempre y cuando exista un acuerdo entre el trabajador y la empresa o cuando la rebaja sea una medida excepcional y justificada, aunque sea sin su consentimiento.

Asimismo, Demartini (2020) menciona que “la viabilidad de la reducción unilateral de la remuneración, si se aplica siempre y cuando esté debidamente justificado, puesto que está decisión resultaría viable sí se expresan los motivos por los que hace que se proceda, por

ejemplo, el de garantizar la estabilidad y el equilibrio económico del Estado o en el caso de una empresa o si se invoca la ley que lo justifique” (p.65).

En conclusión, la remuneración solo puede reducirse si el trabajador acepta tal hecho y si este hecho no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por los servicios prestados. Porque la reducción inmotivada es considerada como un acto hostil por parte del empleador.

3.3. Propuesta de una nueva disposición para aquellos empleadores que ya han hecho uso de dichas alternativas de solución

Mi propuesta para esta investigación se determina de acuerdo la cantidad de trabajadores, por la cual aspiro establecer los siguientes porcentajes: el 5% en las empresas que laboran menos de 100 trabajadores, el 10% en empresas que tengan entre 100 a más 300 trabajadores, 15 % en empresas que tengan entre 300 a 500 trabajadores y el 20% en empresas que tengan más de 1000 trabajadores.

Finalmente, los trabajadores afectados tendrán medidas de acompañamiento. Por lo que, a partir de 50 trabajadores afectados, ingresaran a un plan de ayuda de reubicación a través de empresas de recolocación autorizadas. Es así como, debe ser diseñado para un periodo mínimo de 3 meses y debe incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo.

Conclusiones

La aplicación del cese colectivo en estado de emergencia, no se encuentra establecida en nuestra regulación, ya que es un caso excepcional que surgió a raíz de la propagación de la COVID-19. Es así como se propone establecer una norma específica para la aplicación del cese colectivo, esencialmente en estados de emergencia. Por otro lado, el Ministerio de Trabajo y la Autoridad Administrativa de Trabajo, deberán regular y verificar a fondo sobre si es certera o no la afectación de esta paralización de labores. Tal y como se estableció en la legislación argentina, ambas entidades públicas forman parte esencial de la solución, ya que esto llega a resolverse a la brevedad posible, sea positivo o negativo lo resuelto.

Es así como, los requisitos adicionales son puntos principales para empleadores que utilizaron las diversas alternativas que el Estado brindó para así hacer un contraste durante el estado de emergencia. Empero, estos requisitos se basan en la cantidad de trabajadores que cada empresa maneja, para así poder aplicar el porcentaje correspondiente, ya que, si aplicamos el porcentaje que está estipulado en el Art. 46 de la LCPL, esta no sería equitativa porque hay empresas que operan menos trabajadores que otros. Asimismo, se ha podido apreciar que en las distintas legislaciones que se ha tenido en cuenta en la presente investigación, la aplicación de este cese lo hace con la intención que el trabajador sea la parte menos afectada. Sin embargo, los efectos económicos que produjo el estado de emergencia tuvieron un impacto significativo a nivel mundial. De tal manera, ocasionó muchos despidos laborales consecuentemente no tuvieron los ingresos económicos suficientes, máxime si el trabajo en el país tiene un índice de informalidad alto. Cabe mencionar que, en el rubro de salud, la tasa de mortalidad se incrementó enormemente a diferencia de otros años y el alza de precios en diversos productos, como los EPP (Elementos de Protección Personal), por la cual hay una imparcialidad entre los ingresos y egresos de cada trabajador.

Finalmente, la propuesta de establecer la aplicación de cese colectivo de estado de emergencia, de manera específica, es de modificar el porcentaje de aplicación de cese, de acuerdo con el número de total de trabajadores que laboren. Por otro lado, la aplicación de medidas cautelares, la recolocación laboral de los trabajadores afectados y sobre todo pronunciamiento rápido y claro del Ministerio y de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Recomendaciones

1. REGULACIÓN:

Regular un nuevo artículo dentro del cese colectivo de la LPCL; para la aplicación de este cese, pero de manera específica, es decir, en estado de emergencia. Ya que como se ha visto, que este tipo de coyunturas excepcionales deja al descubierto que nuestra legislación laboral no está preparada para dar una solución rápida a los empleadores y del mismo modo a los trabajadores, para que así ambas partes no se sientan desprotegidas al ocurrir este tipo de acontecimientos.

2. RECOLOCACION

La aplicación de recolocación de trabajadores se debe de aplicar a las personas que fueron despedidos durante la aplicación del cese colectivo. Esta recolocación se debe de realizarse dentro de 30 a 60 días, después de haberse aplicado el cese colectivo. La recolocación debe de realizar al rubro similar al que antes laboraban.

3. INTERVENCION MINTRA Y AAT

La intervención de ambas entidades públicas debe de ser las siguientes; a) el MINTRA debe de pronunciarse con respecto al cese colectivo y por otro lado la AAT debe de agilizar los trámites y dar un respuesta clara y rápida, ya que la demora de esta respuesta empeora la relación laborar entre trabajador y empleador.

Referencias

1. Congreso de la república (s.f) Decretos de Urgencia. Consultado el 21 de mayo del 2021. <https://www.congreso.gob.pe/control-politico/decretos-urgencia>
2. Organización Internacional del Trabajo (s.f). *C158 – Convenio sobre la terminación d la relación del trabajo, 1982 (número 158)*. Consultado el 22 de mayo del 2021. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158
3. Boza, G. (2020) “Lecciones De Derecho Del Trabajo”. Fondo Editorial PUCP, Lima.
4. Demartini, F (2020). ¿es viable la reducción unilateral de la remuneración en el contexto de la pandemia? *Soluciones Laborales*, 13 (152), 65
5. Fernández, C. (2020). Extinción de la relación durante el estado de emergencia. *Soluciones Laborales*, 13 (152), 49.
6. Navarro, J. (2020, 8 de abril). La suspensión perfecta de labores. Grupo Verona. <https://grupoverona.pe/la-suspension-perfecta-de-labores/>
7. Normas legales (15 de marzo del 2020). Diario el peruano. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf
8. Normas legales (16 de abril del 2020). Diario el Peruano <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-la-reanudacion-de-actividades-ec-decreto-supremo-n-080-2020-pcm-1865987-1/>
9. Normas legales (27 de marzo del 2020). Diario el Peruano https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/572157/DECRETO_SUPREMO_N%20C2%BA_051-2020-PCM.pdf
10. Seminario, B. (2020, 29 de diciembre). Licencia con goce de haber sujeta a compensación y vacaciones adelantadas en épocas del COVID-19. *Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/licencia-goce-de-haber-compensacion-vacaciones-adelantadas-covid-19/>
11. Toyama, J (2020) “*El Derecho Individual Del Trabajo En El Perú. Un*

- Enfoque Teórico-Práctico*". 2da Edición. Ed. Gaceta Jurídica S. A. Lima
12. Ferro, V. (2019). "*Derecho Individual Del Trabajo En El Perú*". Fondo Editorial Pucp, Lima.
 13. Matallana, R (2019) "La Conciliación Laboral: Examen De Su Funcionalidad Como Sistema De Resolución De Conflictos". Themis, Revista De Derecho. 76(74),135-147.
<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:pe/flexibilidad+en+la+terminaci%C3%B3n+de+la+relaci%C3%B3n+de+trabajo+por+decisi%C3%B3n+unilateral+del+empleador./w/vid/844600459>
 14. Paredes, P. (2019). "*Suspensión Perfecta En El Procedimiento De Cese Colectivo Por Causas Económicas Y La Vulneración A Los Derechos Del Trabajador.*", Repositorio UPAO, Trujillo
 15. Puntriano Et Al. (2019) "Los Contratos De Trabajo – Régimen Jurídico En El Perú".
Ed. Gaceta Jurídica S.A. Lima.
 16. Fernández, Z. (2018). "*Reflexiones Sobre La Aplicación De La Suspensión Perfecta De Labores Aprobada Automáticamente Dentro Del Cese Colectivo Por Motivos Económicos*". Repositorio De La PUCP.
 17. Tello, L. (2018) "*La Extinción Individual Del Contrato De Trabajo Por Causas Económicas, Estructurales Y Tecnológicas En El Perú*". Repositorio Pucp, Lima.
 18. Astocondor, J. (2017) "El Cese Colectivo En El Perú Y La Problemática De La Ley 27803." Repositorio UIGV, Lima.
 19. Carbajal, P. (2017). "*Procedimiento De Cese Colectivo Por Causas Económicas Y Debida Protección En Favor De Los Trabajadores Cesados*". Repositorio Pucp, Lima.
 20. Quino, S. (2017). "*El Cese Colectivo Por Causas Económicas, Tecnológicas, Estructurales O Análogas En El Perú: Propuestas Para Su Viabilidad*". Tesis Para Optar El Grado De Posgrado En Derecho, Lima. Pontificia Universidad Católica Del Perú.
 21. Arce, E. (2016) "*Derecho Individual Del Trabajo En El Perú*". 2da Edición. Ed. Palestra, Lima.
 22. Arévalo, J. (2016). "*Tratado De Derecho Laboral*". Ed. Instituto Pacifico, Lima.229.
 23. Alcázar, S. (2015) "El Despido Colectivo En La Empresa". Ed. Lex Nova.

Pamplona, España.

24. Blancas, C. (2015) “Derechos Fundamentales Laborales Y Estabilidad En El Trabajo”. Ed. Palestra, Lima.
25. Quispe, M. (2015). Terminación De La Relación De Trabajo Por Causas Objetivas. Actualidad Empresarial, (319), Pp. Vi-4 Al Vi-6. Recuperado De: [Http://Revistas.Pucp.Edu.Pe/Index.Php/Iusetveritas/Article/Download/15537/15987/](http://Revistas.Pucp.Edu.Pe/Index.Php/Iusetveritas/Article/Download/15537/15987/).
26. Lizana, P (2014) “Derecho Individual Del Trabajo”. Recuperado De: [Https://Www.Academia.Edu/36893113/Compendio_De_Derecho_Individual_Del_Tra_bajo_Ok_1_Erfr](https://Www.Academia.Edu/36893113/Compendio_De_Derecho_Individual_Del_Tra_bajo_Ok_1_Erfr)
27. Arango, V. (2012) “*El Cese Colectivo De Trabajo*”, Tesis Para Optar El Grado De Posgrado En Derecho, Lima. Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima.
28. ARIAS, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica, 6ª ed. Caracas. Episteme
29. BERNAL, C. (2010). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (3er ed.). Colombia: Pearson Ecuación
30. CAMPOS, M. (2009) Métodos y técnicas de investigación académica fundamentos de investigación bibliográfica
31. El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (1991, 13 de noviembre). Ley No 24.013 de 1991. Capítulo VI. Ley Nacional de Empleo. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>
32. Real Decreto Legislativo 11/1994. (1994, 19 de mayo). Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Serie Legislativa*, 1984-Esp 1. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.htm>
33. Cortés, C. «¿El Cese Colectivo Por Causas Objetivas Puede Ser Considerado Como Despido?», En Ius Et Veritas, N. ° 12, Lima, 1996.
34. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No 728 (23 de marzo de 1997). Ley de productividad y competencia Laboral (LPCL) Decreto Supremo No 003-97- TR