

Pontificia Universidad Católica del Perú

Facultad de Derecho



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

**TITULO: PROCEDIMIENTO DE CESE COLECTIVO POR CAUSAS
ECONÓMICAS Y DEBIDA PROTECCIÓN EN FAVOR DE LOS
TRABAJADORES CESADOS**

Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

AUTOR:

Paola Janette Carbajal Gastelo

ASESOR:

Estela E. Ospina Salinas

CÓDIGO DE ALUMNO:

19999152

2017

PROCEDIMIENTO DE CESE COLECTIVO POR CAUSAS ECONÓMICAS Y DEBIDA PROTECCIÓN EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES CESADOS

1. RESUMEN

El presente artículo académico gira en torno a la presentación y análisis de la regulación sobre los ceses colectivos por causas económicas en el ámbito nacional, así como una comparación con el tratamiento normativo en Argentina y España. La finalidad consiste en ofrecer una mejor protección y participación de los trabajadores afectados en los ceses colectivos. El objetivo principal de la presente investigación es contribuir con el desarrollo de normas de protección en la figura del cese colectivo por causas económicas en aras de equilibrar la relación de poder existente entre empleador y trabajador. En conclusión, lo que se pretende lograr es que el trabajador cesado goce de las debidas garantías y pueda reinsertarse al mercado laboral en un corto plazo a partir de una modificación normativa.

2. CONTENIDO

- I. INTRODUCCIÓN
- II. CAPITULO I: Marco teórico y normativo sobre los ceses colectivos
 - 2.1 Cese colectivo y causa objetiva
 - 2.2 Aspecto objetivo: existencia de causalidad
 - 2.2.1 Definición de causa económica
 - 2.3 Aspecto subjetivo: trabajadores involucrados
 - 2.4 Procedimiento a seguir
 - 2.4.1 Etapa previa
 - 2.4.1.1 Comunicación a los trabajadores
 - 2.4.1.2 Negociación directa
 - 2.4.2 Etapa administrativa
 - 2.4.2.1 Solicitud de aprobación
 - 2.4.2.2 Solicitud de suspensión perfecta de labores
 - 2.4.2.3 Conciliaciones

2.4.2.4 Aprobación del cese colectivo

2.5 Cese colectivo comparado

2.5.1 Caso Argentino

2.5.2 Caso Español

III CONCLUSIONES

IV BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Los ceses colectivos están revestidos de causalidad, dado que el empleador no podrá continuar con el cumplimiento del contrato de trabajo, debido a situaciones objetivas ajenas a la voluntad de las partes, siendo una de ellas, las causas económicas.

El procedimiento de cese colectivo por causas económicas se encuentra regulado primigeniamente en el inciso b) del artículo 46° y el artículo 48° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), norma que se promulgó durante el gobierno de Fujimori bajo el marco conceptual de la flexibilización laboral. Sin embargo, este tratamiento normativo no ha sido suficiente y por ello, en el año 2013 la Resolución Directoral General N° 003-2013-MTPE/2/14 dispuso como precedente vinculante ciertos parámetros que debía seguir todo procedimiento de cese colectivo, además de definir el concepto de causa económica. En dicha resolución se recurre tanto a doctrina nacional como extranjera a fin de darle contenido al tema en concreto.

A la luz de lo expuesto, confirmamos que dicha norma aún requiere de modificaciones; debido a ello, en el 2014 se emitió el Decreto Supremo N° 013-2014-TR, cuyo artículo 1° establece la situación económica por la cual debería atravesar la empresa, a fin de poder iniciar un procedimiento de cese colectivo por causas económicas. El primer supuesto corresponde a un deterioro de sus ingresos al haber registrado tres (3) trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa; o, prevea que el mantener la continuidad laboral del total de trabajadores

le implicará pérdidas. Este último supuesto deberá ser sustentado con el informe que elabore una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República.

En la actualidad, la terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos se rige bajo ciertos parámetros establecidos por la Autoridad Administrativa de Trabajo, parámetros que el mismo Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo ha intentado variar en estos últimos años, al presentar propuestas de cambios sobre la regulación de ceses colectivos, las cuales deben ser aprobadas por el Congreso. Una de las propuestas es otorgarles una indemnización a aquéllos trabajadores afectados por el cese colectivo y variar el número de trimestres consecutivos con resultados negativos en la utilidad operativa.

Tenemos a su vez, proyectos normativos en referencia a este tema pero que, lamentablemente no han llegado a promulgarse; como, por ejemplo, el proyecto de la Ley General del Trabajo, el proyecto de ley n° 4008/2014-PE y el proyecto de ley n° 4239/2014-CR y dos proyectos discutidos este año en el seno del Consejo Nacional del Trabajo.

Por ende, nos preguntamos ¿de qué manera se puede regular el presente procedimiento de los ceses colectivos por motivos económicos salvaguardando el derecho al trabajo? Es importante, “por un lado, favorecer la flexibilidad, facilitando el ajuste de las empresas a las necesidades cambiantes del mercado y, al mismo tiempo, proporcionar al trabajador seguridad, tanto en la conservación de su puesto de trabajo como en el mantenimiento de su nivel de ingresos económicos [...]” (Citado en Ojeda & Gutiérrez 2012:95).

¿Qué entendemos por flexibilidad? Para el caso en concreto abordado, la definición de flexibilidad externa nos interesa. Para ello, Blancas refiere que con ésta:

Se persigue reducir o, incluso, derribar las barreras que limitan la facultad del empleador de despedir al trabajador para permitirle una mejor gestión del personal para fortalecer su competitividad en un mercado dinámico y exigente. En ese sentido, la eliminación de la “estabilidad laboral”, en sus diferentes versiones, suele ser un objetivo claramente definido en todas las propuestas flexibilizadoras (Blancas 2012: 385).

En ese sentido, diversos ordenamientos jurídicos han fijado parámetros en cuanto a porcentajes y número de trabajadores próximos a ser cesados; así como establecer las posibles causas por las cuales se suspende el contrato de trabajo. Tenemos el caso español en donde en los “despidos colectivos desaparece la autorización administrativa y el procedimiento se centra en la negociación y en el plan de recolocación para empresas que despidan a más de 10 trabajadores (gestionado por empresa externa y especializada, al menos semestral)” (Sempere 2012: 186). Otro ejemplo es el caso Argentino, cuyo artículo 247° de la Ley Contrato de Trabajo en donde regula la causal de extinción del contrato por la falta o disminución del trabajo no imputable al empleador, siendo éste en quien recaerá la carga de la prueba. Dicho procedimiento comenzará por personal menos antiguo dentro de cada especialidad; luego personal ingresado en un mismo semestre deberá comenzarse por el que tuviese menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.

Es una labor fundamental que se está trabajando actualmente en el seno del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en realizar una reforma con respecto a los ceses colectivos.

Consideramos que pueden mejorarse muchos aspectos como, por ejemplo, empezando por aquéllos trabajadores de menor antigüedad, sin cargas familiares, capacitar al personal para que pueda ser empleable en el mercado de trabajo y sobretodo mediante la entrega de una indemnización que lo respalde. Asimismo, creemos que la etapa previa a la administrativa en dicho procedimiento de cese colectivo por causa económica, debe jugar un papel importante y llegar a un

acuerdo con los trabajadores. Dicho acuerdo puede comenzar por implementar medidas de flexibilidad interna; aspectos como el horario, la jornada, las condiciones de trabajo, etc.

1. CAPITULO I: Marco teórico y normativo sobre los ceses colectivos

En el ámbito nacional tenemos a nuestra Constitución Política del Perú que establece, por un lado, que el trabajo es un deber y un derecho, es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona (artículo 22°) y, por otro lado, señala que el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual promueve condiciones para el progreso social y económico mediante políticas de fomento de empleo productivo y educación para el trabajo (artículo 23°).

En efecto, el derecho al trabajo es un derecho humano, el cual encontramos regulado en la legislación nacional e internacional tanto de carácter universal como de carácter regional.

Es importante contar con los conceptos y un debido procedimiento bien definidos en la figura del cese colectivo a fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores y equilibrar la relación de poder entre el empresario y trabajador.

1.1 Cese colectivo y causa objetiva

“El cese colectivo por motivos o causas económicas se puede entender como acaecimientos en virtud de los cuales ocurran o fundadamente se prevea la ocurrencia de producción con pérdidas sostenidas, faltando los recursos, o siendo inútil la inversión de los que se obtuvieran, para la prosecución de la actividad productiva” (Citado en Cisneros 2016: 128).

El Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL) contempla en su Título I, capítulo VII lo siguiente:

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

b) Los motivos económicos”

“Las denominadas por nuestra legislación como causas objetivas son aquéllas mediante las cuales puede extinguirse la relación laboral por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, vinculadas al funcionamiento de la empresa y que involucran a una pluralidad de individuos” (Cortés 1996:81).

El profesor Blancas Bustamante señala que, el cese colectivo “se configura por la decisión del empleador de extinguir unilateralmente las relaciones laborales de un conjunto de trabajadores fundándose en la existencia de una causal general y objetiva, relativa al funcionamiento de la empresa” (2013: 726).

Algunos autores han considerado que el término cese colectivo o despido colectivo no es el más acertado pues “jurídicamente se trata, en realidad, de una pluralidad de despidos individuales, pero vinculados por la causalidad y coetaneidad, en cuanto se fundamentan en idéntico motivo y se producen en la misma época” (Citado en Cortés 1996:81).

Asimismo, por parte de la jurisprudencia, nuestro máximo intérprete de la Constitución a través de la Resolución aclaratoria recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC ha señalado lo siguiente:

“El Tribunal Constitucional considera que el artículo 46 del Decreto Legislativo N° 728 es compatible con la Constitución, y que, por ende, las situaciones empresariales vinculadas con [...] los motivos económicos [...] son actos plenamente constitucionales a condición de que estos se practiquen de conformidad con los procedimientos y requisitos establecidos por ley”.

Finalmente, “es razonable afirmar que la creación de riqueza y bienestar social, en el contexto de la inviabilidad empresarial, debe prevalecer frente al interés particular de los trabajadores afectados de conservar sus puestos de trabajo” (Aguinaga 2016).

1.2 Aspecto objetivo: existencia de causalidad

Los ceses colectivos están revestidos de causalidad, dado que el empleador no podrá continuar con el cumplimiento del contrato de trabajo, debido a situaciones objetivas ajenas a la voluntad de las partes.

1.2.1 Definición de causa económica

“La causa económica es la situación de falencia o desequilibrio económico o financiero o de grave desmedro que coloca a la empresa ante la imposibilidad absoluta de seguir operando en las condiciones que lo venía haciendo” (citado en Cisneros 2016:128).

Es importante mencionar que, la Autoridad Administrativa de Trabajo es quien ha establecido parámetros específicos para realizar el cese colectivo por motivos económicos mediante el recurso de revisión recaído en la Resolución Directoral General N° 003-2013-MTPE/2/14 interpuesto por RED DORADA SA.

Causa económica es: “aquella situación caracterizada porque los costos de producción de bienes y de servicios que constituyen su objeto (el de la empresa) son superiores a los ingresos obtenidos de lanzar esos mismos bienes y servicios al mercado. En consecuencia, lo decisivo para evaluar una crisis económica dentro de la empresa es que el negocio llegue a una situación inestable e inviable” (Citado en Resolución Directoral General N° 003-2013-MTPE/2/14 2013:10).

Asimismo, dicha Resolución Directoral General plantea que, “se debe demostrar que el número de trabajadores cesados sería la medida necesaria para superar la crisis” (2013:10-11). Sin embargo, la duda vendría a ser la siguiente: ¿de qué manera es posible probar que un número determinado de trabajadores cesados era lo necesario para revertir esa situación de crisis económica por la que atraviesa la empresa?, qué documentos se requieren y cómo se efectuaría dicho cálculo en aras de la probanza. Consideramos que la Autoridad Administrativa de Trabajo debe pronunciarse al respecto para poder clarificar el contexto de lo expresado en dicha Resolución.

Citando a Arce, la Autoridad Administrativa de Trabajo introdujo los siguientes criterios administrativos para autorizar un cese colectivo por causas económicas (Arce Ortiz: 2008):

- a) **Elemento objetivo:** comprende dos manifestaciones; la primera hace referencia a una disminución sustantiva de la producción que impida a la empresa continuar con el desarrollo normal de sus actividades empresariales. De otro lado, la segunda alude a una crisis económica o financiera que, imposibilite a la empresa atender a sus obligaciones principales o secundarias, es decir, no solo cumplir con la cadena de producción, sino, además, entre otros, no tener la capacidad económica para cumplir con sus deudas adquiridas. Ese elemento debe de evaluarse en cada caso concreto, teniendo como referencia las pericias presentadas por la empresa que sustenten la crisis económica por la que atraviesan.
- b) **La realidad de la crisis:** es decir, que esta afecte verdaderamente a la empresa, para lo cual se debe analizar la situación económica de la empresa o del centro de trabajo. No basta alegar que el Sector al que dicha empresa pertenece se encuentra en crisis, sino que la misma tiene que justificar como es que ésta le afecta y que ello se refleje en la situación económica de la misma. En caso la situación económica de la empresa afecte exclusivamente a un centro de trabajo, antes de solicitar el cese de los trabajadores que realizan sus labores en ese centro, deberá de evaluarse la viabilidad de reubicar a dichos trabajadores en las demás secciones de la empresa.

- c) **La suficiencia de la crisis:** la crisis ha de ser “permanente, definitiva e insuperable, no meramente coyuntural”; de manera que mantener el vínculo laboral resulte excesivo en tanto la continuidad de este ocasiona más pérdidas que ganancias. Así, la crisis no solo debe justificarse en las “pérdidas de un ejercicio contable a otro, sino que debe referirse a un balance negativo. Esto es, donde los ingresos son menores que los gastos”.
- d) **La crisis debe ser actual:** debe ocurrir en el preciso momento en el que se solicita la admisión del cese colectivo de trabajadores a la Administración, no debiendo basarse la misma en situaciones probables o especulaciones futuras. De la misma manera, no se puede sustentar dicha crisis en hechos pasados cuyos efectos ya concluyeron.
- e) **El carácter finalista de las medidas propuestas:** se refiere a que el cese de los trabajadores debe contribuir a que la empresa pueda afrontar de una mejor manera la crisis existente, así como que pueda asegurar su pronta recuperación, así como la competitividad de la misma. De la misma manera, “las medidas que se adoptan garantizan el empleo de los trabajadores que continúan en la empresa”.

Finalmente, cita a los autores Monereo Pérez y Fernández Avilés, los cuales sostienen que los rasgos característicos que enmarcan el concepto de “causa económica” son: i) la probada realidad objetiva e indubitada de una situación de desequilibrio económico y financiero generador de una rentabilidad negativa, ii) la objetividad, entendida como la concurrencia de circunstancias ajenas a un conducta diligente de los gestores empresariales que hubiesen conducido a dicha situación (aquí se excluyen las razones de mera conveniencia de la empresa); iii) suficiencia de la medida, es decir, que el cese colectivo sea entendido como el único remedio para poner fin a una situación de entidad manifiesta e irreversiblemente inviable; y, iv) las causas deben incidir en el presente de la organización empresarial, sin que queden amparadas aquellas hipótesis de inviabilidad previsible a corto plazo (Citado en Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14 2013: 12)

A través de dicha Resolución Directoral General se esclarece el concepto de causa económica y los criterios que toma en cuenta la Autoridad Administrativa de Trabajo frente a un procedimiento de cese colectivo. Debido a que, la normativa nacional es escueta al respecto, se recurre a la doctrina tanto nacional como extranjera a fin de darle contenido al procedimiento en análisis.

A su vez, mediante el Decreto Supremo N° 013-2014-TR publicado el 21 de noviembre de 2014 se precisa cuál debe ser la situación económica de la empresa para que ésta pueda efectuar la terminación colectiva de los contratos de trabajo, cuyo artículo 1 establece que el cese colectivo por motivos económicos opera cuando la empresa: (i) experimenta un deterioro de sus ingresos al haber registrado tres (3) trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa; o (ii) prevea que el mantener la continuidad laboral del total de trabajadores le implicará pérdidas, situación que será sustentada con el informe que elabore una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República.

Referente a la citada norma, comparto la opinión del profesor Aguinaga, al señalar si ¿la simple situación de “pérdidas” es equivalente a la situación de “inviabilidad económico-financiera”?; es decir, si el hecho de haber presentado pérdidas durante tres trimestres consecutivos en la utilidad operativa habilitaría un cese colectivo y; si el pronóstico de los malos resultados a futuro como consecuencia de una planilla elevada, quiere decir que la unidad empresarial pondrá en riesgo sus actividades económicas (2016).

Considero que este decreto supremo, si bien contribuye a dar un mayor alcance sobre la definición de causa económica al establecer el parámetro de presentar pérdidas durante los tres trimestres consecutivos en la utilidad operativa, esta situación no necesariamente llevaría a pensar que una empresa deba optar por el cese colectivo de sus trabajadores. Existen casos en donde las empresas presentan pérdidas, debido a un mal manejo en sus finanzas optando por gastos

innecesarios y; sin embargo, éstas continúan ejerciendo su actividad económica, en tanto los empresarios esperan revertir esta situación de crisis y mantenerse en el mercado. Indiscutiblemente, esta información será analizada y confirmada mediante el informe de la empresa auditora.

Otro aspecto a tomar en cuenta, es que el citado decreto supremo incorpora la figura de “pérdidas a futuro” que anteriormente no se había establecido en la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14 cuando refiere que: “la crisis debe ser actual, no debiendo basarse la misma en situaciones probables o especulaciones futuras [el subrayado es mío].

Por tanto, debemos plantear la interrogante si las pérdidas a futuro deben considerarse para efectuar un cese colectivo y si el contenido del Decreto Supremo N° 013-2014-TR guarda relación con el fundamento de los artículos 46° y 48° con el D.S. N° 003-97-TR “TUO del D. Leg. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral” (LPCL). Consideramos que sí guarda relación, dado que, por un lado; la crisis económica de una empresa no sólo se mide por los resultados que ha venido presentando en un lapso de tiempo; sino que, además, a partir de los resultados obtenidos según lo proyectado. Estos dos supuestos establecidos, deben presentarse en virtud a factores externos y circunstancias ajenas a la voluntad del empleador para configurar el cese.

1.3 Aspecto subjetivo: trabajadores involucrados

El artículo 48° de la LPCL establece que el procedimiento sólo procederá en caso que la medida afecte a un porcentaje no menor al 10% de los trabajadores de la empresa.

Uno de los aspectos relevantes es que la autorización o no del cese colectivo se encuentra en manos de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Ferro pone en evidencia la realidad peruana.

Los distintos gobiernos han visto con particular reticencia la autorización de ceses colectivos por el Ministerio de Trabajo. Ello no es casual, en tanto que es claro el costo político que representa para el Ejecutivo asumir la responsabilidad de autorizar despidos colectivos en un país de precariedades en materia de oferta de empleo [...]. A ello se agrega que el procedimiento previsto en nuestra legislación típica al cese colectivo aprobado por la Autoridad de Trabajo como una extinción del contrato de trabajo por causa justa y por ende no le reconoce derecho a indemnización alguna (Ferro 2009: 319).

Por tanto, los empleadores se encuentran sujetos a dicha consideración cuantitativa y sólo podrán acogerse al procedimiento del cese colectivo si el número de trabajadores involucrados corresponde a un porcentaje no menor del 10% del total del personal de la empresa. El número de trabajadores cesados bajo el procedimiento de cese colectivo dependerá del número total de trabajadores de la empresa, por ejemplo, si nos encontramos frente a una empresa grande, pequeña, etc.

Sin embargo, qué sucederá si la empresa atraviesa una situación de crisis y el número de trabajadores que pretende cesar no cubre el 10% del total de los trabajadores de la empresa o si los empleadores han optado por prescindir de la autorización por parte del Ministerio de Trabajo o dicha autorización fue denegada? Ferro señala al respecto, las medidas en que incurren los empleadores frente a las situaciones antes expuestas.

Esta modalidad –incentivos a cambio del cese por mutuo disenso- ha significado, pues, el único mecanismo real de implementación de ceses colectivos, aún a costa de agravar la situación económica de la empresa, ya afectada por una situación deficitaria que, precisamente, ha determinado su necesidad de reducir personal. Alternativamente, se han producido situaciones de facto derivadas de la falta de

autorización de lo que inicialmente se limitaba a una reducción parcial de personal que han obligado a llevar a cabo la disolución y liquidación de la empresa o recurrir a procedimientos de quiebra, con todo lo que ello implica en la pérdida definitiva de fuentes de trabajo (Ferro 2009: 320).

Consideramos que la finalidad de la normativa sobre cese colectivo no va dirigido a habilitar el cese del total de la planilla sino más bien a revertir la crisis real, actual y suficiente que atraviesa como bien lo señala los puntos 11.8 y 11.9 establecidos como precedente vinculante de observancia obligatoria de la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14.

Mediante Resolución Directoral General N° 025-2011-MTPE/2/14, la Autoridad Administrativa de Trabajo esclareció la naturaleza colectiva del mecanismo de cese colectivo. En dicha resolución, la empresa HELICOPTEROS DEL CUSCO S.A. solicita la extinción del contrato de trabajo por causa objetiva consistente en motivos económicos de una (1) trabajadora quien representa el 10% de los trabajadores de su empresa. El ente estatal cita al profesor Arce en aras de brindar una debida interpretación en el caso en concreto.

En rigor, el artículo 46° inciso b de la LPCL regula un mecanismo de extinción de la relación de trabajo que se define por su *objetividad*. A diferencia del despido, su causa no se encuentra en la conducta o capacidad del trabajador, sino que intervienen hechos externos a la voluntad de las partes que ocasionan situaciones de excepción que requieren de un ajuste numérico de la planilla de trabajadores. Se trata de un mecanismo de flexibilidad del régimen de extinción de la relación de trabajo que protege tanto al interés empresarial de mantener la productividad, así como al interés de los trabajadores colectivamente considerados para que se proteja su estabilidad en el empleo mediante controles que limiten la arbitrariedad del empleador (Arce 2008: 560-563).

Coincidimos con la opinión expuesta por el profesor Arce, dado que, en el presente caso, nos encontramos ante supuestos distintos y la intención del legislador ha sido plasmada en el capítulo VII referido a la terminación de las relaciones de trabajo por causas objetivas; a diferencia de, las causas justas de despido relacionadas con la capacidad y conducta del trabajador ubicadas en el capítulo IV de la LPCL. “La Dirección Regional de Trabajo de Lima ha adoptado en este caso es acorde con una interpretación literal y sistemática de la norma que regula el mecanismo en cuestión”¹.

Finalmente, nos preguntamos sobre la situación de los trabajadores sindicalizados durante el procedimiento de cese colectivo. El artículo 63° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo² regula la situación de los trabajadores protegidos por el fuero sindical. Para ello, el empleador que se encuentre dentro de un procedimiento de cese colectivo por motivos económicos, para la iniciación del expediente dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo señalando la justificación específica en caso se incluya trabajadores protegidos por el fuero sindical.

A partir del Reglamento citado, se concluye la protección de los trabajadores por el fuero sindical requiriéndole al empleador una justificación para el cese. No obstante, dichos trabajadores pueden convenir con su empleador el hecho de no participar en el desarrollo de dicho procedimiento de cese; es decir, que se le excluyan de la lista de trabajadores cesados a fin de proteger el sindicato como institución.

Lo anteriormente expuesto, se confirma en el considerando 8 de la Resolución Directoral General N° 57-2017-MTPE/2/14, el Acta suscrita en la reunión de conciliación de fecha 20 de enero de 2016 (...) evidencia un acuerdo entre LA EMPRESA y EL SINDICATO, consistente en “*no involucrar en el presente proceso a los dirigentes sindicales*”. Dicho

¹ Considerando 9 de la Resolución Directoral General N° 025-2011/MTPR/2/14

² Aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-96-TR

acuerdo tiene la naturaleza de convenio colectivo y, en específico, significa una cláusula obligacional que vincula a las partes, conforme al artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR. Dicho artículo señala que “las cláusulas obligacionales establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio (...) se interpretan según las reglas de los contratos”. A partir del acuerdo entre la empresa y el sindicato se salvaguarda la existencia del sindicato y los miembros de la Junta Directiva quedan excluidos del procedimiento de cese colectivo.

1.4 Procedimiento a seguir

La extinción de los contratos de trabajo por causas objetivas previstas en el inciso b) del artículo 46° de la LPCL debe cumplir no sólo el requisito cuantitativo (no menor al 10% del total de trabajadores de la empresa) sino también un procedimiento administrativo descrito en el artículo 48°, el cual dará lugar a la aprobación de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos de los trabajadores involucrados en dicho procedimiento.

1.4.1 Etapa previa

2.4.1.1 Comunicación a los trabajadores

El inciso a) del artículo 48° de la LPCL señala que la empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquel, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados. El considerando 10.6 de la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14 lo denomina el deber de informar acerca de la situación empresarial, tanto a los trabajadores

como a la Autoridad de Trabajo, quien dará apertura al respectivo expediente.

Al respecto, no se indica a qué se refiere con “información pertinente”; pero podemos deducir que se trata de presentar al Sindicato o trabajadores, los Estados Financieros en donde pueda detallarse la información financiera, económica y laboral de la empresa. Por tanto, dependerá de cada empleador entregar lo que considere adecuado para demostrar la crisis por la que atraviesa.

2.4.1.2 Negociación directa

Según el inciso b) del artículo 48° de la LPCL, la empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese del personal.

Es importante destacar que se prefiere la negociación en un nivel colectivo (sindicato) antes que de manera individual (trabajadores). Nuestro Tribunal Constitucional³ se ha manifestado sobre el deber de fomento de la negociación colectiva que “(es deber del Estado) promover las condiciones necesarias para que las partes negocien libremente, ante situaciones de diferenciación admisible, el Estado debe realizar determinadas acciones positivas para asegurar las posibilidades de desarrollo y efectividad de la negociación colectiva, pudiendo otorgar determinado “plus de tutela” cuando esta sea la única vía para hacer posible la negociación colectiva”.

³ Sentencia recaída en el expediente N° 0261-2003-AA/TC citado en el considerando 14 de la Resolución Directoral General N° 015-2011-MTPE/2/14.

El Tribunal⁴ señala que “debe precisarse que la libertad sindical en su dimensión plural también protege la autonomía sindical, esto es, la posibilidad de que el sindicato pueda funcionar libremente sin injerencias o actos externos que lo afecten. Protege, asimismo, las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados de manera colectiva, así como la de los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos”. Acto seguido, en el Fundamento N° 7 de la misma sentencia refiere que “sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga”.

El caso Sedaloretto ha sentado un precedente vinculante⁵, para señalar que el procedimiento del cese colectivo presupone la existencia actual o potencial de una representación colectiva en el ámbito de la medida, toda vez que existe una preferencia para negociar con el sindicato esta medida antes que con los trabajadores afectados individualmente. Esa preferencia se explica en el poder negocial que tiene el sujeto colectivo para establecer las condiciones en que el cese colectivo puede adoptarse en la forma menos gravosa, como se desprende el inciso b del artículo 48°.

1.4.2 Etapa administrativa

⁴ Sentencia recaída en el expediente N° 3311-2005-PA/TC citado en el considerando 15 de la Resolución Directoral General N° 015-2011-MTPE/2/14.

⁵ Citado en el considerando 9 de la Resolución Directoral General N° 025-2011/MTPE/2/14

1.4.2.1 Solicitud de aprobación

La empresa deberá presentar en forma simultánea o sucesiva ante la Autoridad de Trabajo una declaración jurada en donde exprese la causal objetiva invocada, adjuntando una pericia de parte (realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República) que será puesta en conocimiento del sindicato o a falta de éste, de los trabajadores o sus representantes, quienes podrán presentar pericias adicionales hasta en los quince días hábiles siguientes.

1.4.2.2 Solicitud de suspensión perfecta de labores

La empresa podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el periodo que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad de Trabajo.

La verificación de la Autoridad de Trabajo del cumplimiento de los hechos que sustentan la solicitud de suspensión de labores, supone según Vilela & Valverde.

En este contexto mediante R.M. N° 055-2009-TR, se aprobó la Directiva Nacional N° 001-2009-MTPE/2/11, Directiva sobre Verificación de cumplimiento del sustento de la suspensión en el caso de las solicitudes de cese colectivo, que establece las siguientes disposiciones:

- Corresponde que la Autoridad a cargo del procedimiento de cese colectivo, disponga, en el día, que la inspección de trabajo verifique el cumplimiento de los hechos que sustentan la solicitud de suspensión.
- La verificación de la inspección de trabajo debe comprender los fundamentos de hecho de la solicitud y toda circunstancia que permita evaluar la razonabilidad y proporcionalidad de los

criterios utilizados en la solicitud de suspensión perfecta de labores. Así, por ejemplo, cabe verificar si los puestos que venían ocupando los trabajadores afectados han sido cubiertos por personal distinto.

- En el caso que la Autoridad a cargo del procedimiento de cese colectivo considere, motivadamente, que la solicitud de suspensión carece de fundamento, debe ordenar la revocatoria de la autorización automática y disponer la reanudación de las labores.
- La eventual orden de reanudación de las labores es independiente de los pronunciamientos posteriores con relación a la procedencia o no del cese colectivo.
- El procedimiento de suspensión perfecta de labores se encuentra comprendido y se tramita conforme a lo establecido en el artículo 3° del D.S. N°001-93-TR⁶ (Vilela & Valverde 2015:37-38).

1.4.2.3 Conciliaciones

El inciso d) del artículo 48° del TUO de la LPCL señala que, vencidos los plazos señalados anteriormente, la Autoridad de Trabajo convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador dentro de las 24 horas siguientes, reuniones que deberán llevarse a cabo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

Al respecto la Autoridad Administrativa de Trabajo mediante la Resolución Directoral General N° 59-2017-MTPE/2/14 ha establecido un precedente administrativo vinculante, interpretando el inciso acotado.

⁶ El D.S N° 001-93-TR fue derogado por D.S. N° 17-2012-TR.

(...) de la literalidad de la norma no se desprende que la Autoridad Administrativa de Trabajo deba citar a tres reuniones de conciliación mediante un solo acto administrativo, sino que las reuniones deberán llevarse a cabo dentro del plazo determinado de tres días hábiles.

En efecto, la intención de la norma es delimitar el periodo en que deberían realizarse las reuniones de conciliación, mas no es intención de la norma establecer una determinada cantidad de reuniones. Repárese que dichas reuniones tienen la finalidad que ambas partes concilien, pudiendo darse el caso de llegar a un acuerdo incluso en la primera reunión, siendo innecesario que se programen reuniones adicionales. Así pues, el número de reuniones dependerá de las consideraciones que estime la Autoridad Administrativa de Trabajo, en atención de las circunstancias de cada caso concreto (2017:4-5).

Con ello, la Autoridad de Trabajo deja sin efecto las disposiciones esgrimidas en el Lineamiento de Acción N° 007-99-TR/DNR⁷.

1.4.2.4 Aprobación del cese colectivo

Vencido el plazo anteriormente señalado, la Autoridad de Trabajo está obligada a dictar resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud si no existiera resolución.

Contra dicha resolución, expresa o ficta, cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles. El recurso debe ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, vencidos los cuales sin que se haya expedido resolución, se tendrá confirmada la resolución recurrida.

⁷ El Lineamiento de Acción N° 007-99-TR/DNRT establecía tres fechas consecutivas para las reuniones de conciliación.

Según el inciso f) del artículo 48° del TUO de la LPCL, operaría el silencio administrativo positivo, es decir, en tanto la solicitud de cese colectivo no fue resuelta en el plazo de cinco días hábiles conforme lo señala la ley por la Autoridad de Trabajo. No obstante, en procedimientos trilaterales sólo opera el silencio administrativo negativo; ya que el artículo 37.1 del Decreto Supremo N° 006-2017-JUS que aprueba el TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General así lo establece.

Ello es confirmado en el considerando 19 xix)⁸ de la Resolución Directoral General N° 015-2011-MTPE/2/14 cuando la Ley N° 29060 se encontraba vigente.

1.5 Cese colectivo comparado

1.5.1 Caso Argentino

Con ocasión de las crisis por las que se ha visto afectado el país vecino Argentina, ha optado por diversas modificaciones legislativas y reglamentarias. Actualmente, se encuentra vigente el procedimiento preventivo de crisis de empresas establecido en casos de despidos o suspensiones por causas económicas que afecten a un número de trabajadores según la Ley Nacional de Empleo (en adelante LNE) previstos en los artículos 98° a 105° y su norma reglamentaria el Decreto 265/02 respectivamente.

Según el artículo 98°, 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.

⁸ (...) en procedimientos trilaterales sólo opera el silencio administrativo negativo; siendo inaplicable el silencio administrativo positivo, ya que la Tercera Disposición Transitoria Complementaria y Final de la Ley N° 29060, así lo dispone cuando se trate de procedimientos administrativos trilaterales.

Sin embargo, la formulación legal plantea el problema de que no establece una dotación mínima de trabajadores de la empresa, ni tampoco el número mínimo de trabajadores que resultará afectado por la medida (...). Otro problema lo plantea la determinación 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 por la ley. El empleador puede dosificar los despidos o las suspensiones para diluir su cómputo y evitar la sustanciación del procedimiento. Pero la asociación sindical podría promoverlo denunciando la situación ante el esbozo de la continuidad de los despidos o suspensiones⁹.

El procedimiento puede iniciarse a petición del empleador así como también de la asociación sindical representativa de los trabajadores afectados según lo dispuesto en el artículo 99° de la LNE ante la Autoridad de Trabajo. Asimismo, la autoridad administrativa podrá iniciar 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.

Según el artículo 104° de la LNE, 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 ejercer la huelga u otras medidas de acción sindical. La violación de esta norma por parte del empleador determinará que los trabajadores afectados mantengan su relación de trabajo y deba pagárseles los salarios caídos. Si los trabajadores ejercieren la huelga u otras medidas de acción sindical, se aplicará lo previsto en la ley 14.786 sobre Conflictos de Trabajo (1958).

Según el artículo 99° de la ley señala que, el peticionante ofrecerá los medios probatorios que considere pertinentes, mientras que la norma reglamentaria establece que deberá contener los elementos

⁹ <https://www.cronista.com/impresageneral/El-procedimiento-preventivo-de-crisis-de-empresas-20081222-0010.html>

económicos financieros probatorios tendientes a acreditar la crisis y se requiere la presentación de los estados contables de los tres últimos años, suscriptos por contador público y certificados por el respectivo Consejo Profesional e incluye otros requisitos a aquéllas empresas que tengan más de 50 trabajadores por el Decreto 2072/94(Decreto 265/02, artículo 3°).

“El citado Decreto 2072/94 requiere que la presentación inicial del empleador titular de la empresa que tiene más de cincuenta trabajadores e inicia el procedimiento explicita las medidas que la empresa propone para superar la crisis o atenuar sus efectos, indique qué tipo de medidas propone en las materias que el decreto detalla y si la propuesta incluye reducciones de la planta de personal, deberá cuantificar la oferta indemnizatoria dirigida a cada uno de los trabajadores afectados (Decreto 2074/94, artículo 1°)”¹⁰.

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 requiere consignar la fecha de ingreso, cargas de familia, sección, categoría, especialidad de los trabajadores afectados con la medida, expresas las causas que justifiquen la adopción de la medida, 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.

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

¹⁰ <https://www.cronista.com/impresageneral/El-procedimiento-preventivo-de-crisis-de-empresas-20081222-0010.html>

lado, la asociación sindical representante de los trabajadores afectados. En nuestra legislación, se establece que dentro de los tres días hábiles se dará lugar a las negociaciones entre ambas partes, plazo que en mi opinión es reducido. 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 arribaren a un acuerdo, lo elevarán al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien dentro de los diez 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 concluido el procedimiento y el empleador podrá ejecutar las medidas que han sido objeto del procedimiento y los trabajadores podrán ejercer la huelga u otras medidas de acción sindical. Ello no impide que los trabajadores reclamen judicialmente el pago de los salarios de suspensión o la diferencia 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- Anexo II del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por Ley N° 25.212, de acuerdo a la calificación de las infracciones que se verifiquen. Asimismo, la Autoridad Administrativa de Trabajo podrá solicitar la suspensión, reducción, pérdida de los subsidios, exenciones, créditos o beneficios promocionales de cualquier

especie que le fueran otorgados por Organismos del Estado Nacional, Provincial o Municipal al empleador infractor.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, verificamos que el empleador infractor es sancionado por no cumplir con los requisitos en el procedimiento de crisis, además de verificarse que ha recurrido a despidos o suspensiones sin haber iniciado el procedimiento o incluso durante el mismo. Esta clase de sanciones deben 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.

1.5.2 Caso Español

Sobre el tratamiento normativo de los procedimientos de ceses colectivos por causas económicas, el autor Jesús Cruz nos señala como una de las novedades destacadas de la reforma del 2012 en España, “la eliminación con carácter general de la autorización administrativa para los despidos colectivos; la ampliación de las causas justificativas de los despidos económicos, con el correlativo efecto de reducción del control judicial de justificación de la medida empresarial y la posible reducción en la práctica del coste del despido” (Cruz 2012: 131).

El Real Decreto Ley 3/2012, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral regula con respecto a la situación de las PYMES en despidos colectivos lo siguiente:

Menos de 500 trabajadores estarán exentas de aportación económica al Tesoro Público por despidos colectivos que afecten a mayores de 50 años.

Sobre la flexibilidad externa en materia de despidos económicos, el autor Sempere presenta el contenido de la reforma del 2012.

- Desaparece la autorización administrativa y el procedimiento se centra en la negociación y en el plan de recolocación para empresas que despidan a más de 100 trabajadores (gestionado por empresa externa y especializada, al menos semestral).

- Se pretende dar seguridad jurídica vinculando la disminución persistente de los ingresos o ventas (como situación económica negativa) a su descenso continuado durante tres trimestres consecutivos.
- El control de los despidos se encomienda a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia o de la Audiencia Nacional, sin vías previas.
- Se reconoce la viabilidad jurídica de estos despidos en el sector público en caso de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente. Esta medida pretende facilitar el redimensionamiento de aquellas estructuras administrativas que crecieron desmesuradamente durante la fase de fuerte crecimiento económico y que son sostenibles desde un punto de vista financiero en el momento actual ni existe una previsión de que lo sean en los próximos años (Sempere 2012:186-187).

Gorelli realiza un análisis sobre la flexibilidad en la relación laboral con respecto a las materias que incide.

La flexibilidad externa incide sustancialmente sobre la contratación laboral y la extinción de la relación laboral (...) En el segundo caso, se persigue reducir o incluso derribar las barreras que limitan la facultad del empleador de despedir al trabajador para permitirle una mejor gestión del personal para fortalecer su competitividad en un mercado dinámico y exigente. En este sentido, la eliminación de la estabilidad laboral en sus diferentes versiones, suele ser un objetivo claramente definido en todas las propuestas flexibilizadoras (Gorelli: 385).

Según lo expuesto, al eliminarse la autorización administrativa en los despidos colectivos por causas económicas, se debilita la protección a los trabajadores afectados, dejando a la autoridad judicial el pronunciamiento posterior respectivo.

La idea de la recolocación me parece buena, las empresas son asistidas por empresas externas siempre y cuando se despida a más de 100

trabajadores. El número de trabajadores afectados es considerable y se debe velar por reinsertarlos en el mercado laboral.

BIBLIOGRAFIA

AGUINAGA MEZA, Ernesto

2014 “Las pérdidas acumuladas o futuras como causal de cese colectivo: ¿Es ilegal el Decreto Supremo N° 013-2014-TR? *IUS 360*. Consulta: 27 de octubre 2017.

<http://ius360.com/privado/laboral/las-perdidas-acumuladas-o-futuras-como-causal-de-cese-colectivo-es-ilegal-el-decreto-supremo-n-013-2014-tr/>

ALARCÓN SALAS, Magaly y otros

2016 “La terminación de las relaciones de trabajo por causas objetivas”. *Comentarios a la Ley de productividad y competitividad laboral: 25 ensayos que analizan la reforma laboral individual*. Lima: Gaceta Jurídica, pp.389-405.

BLANCAS BUSTAMENTE, Carlos

2013 “El despido en el Derecho Laboral peruano”. Lima: Jurista Editores, pp. 797.

2012 “Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral”. *Revista Derecho PUCP*. Lima, Número 68, pp. 383-402.

BURGA CORONEL, Angélica María

2011 “El test de ponderación o proporcionalidad de los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano”. *Gaceta Constitucional*. Lima, N° 47, pp. 253-267.

CISNEROS SALVATIERRA, César

2016 “La terminación colectiva de la relación laboral por causas objetivas características y análisis jurisprudencial”. *Soluciones Laborales*. Lima, número 100, pp. 126-131.

CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos

1996 “¿El cese colectivo por causas objetivas puede ser considerado como despido?”, *Ius et Veritas*. Lima, 1996, Año VII, N° 12, pp. 81-87.

CRUZ, Jesús

2012 “Hacia un nuevo modelo laboral en España”. *Derecho PUCP*. Lima, Número 68, pp. 131-156.

EL COMERCIO

2017 “Un análisis de la propuesta del gobierno en materia laboral”. *El Comercio*. Lima, 05 de enero. Consulta: 15 de julio de 2017.

<http://elcomercio.pe/economia/peru/analisis-propuesta-gobierno-materia-laboral-231733>

2017 “Toyama: Sigue siendo difícil que se aprueben ceses colectivos”. *El Comercio*. Lima, 12 de mayo. Consulta: 12 de mayo de 2017.

<http://elcomercio.pe/economia/peru/mtpe-no-ha-flexibilizado-criterios-ceses-colectivos-noticia-1991161>

EL CRONISTA

2008 “El Procedimiento preventivo de crisis de empresas”. El Cronista. Buenos Aires, 22 de diciembre 2008. Consulta: 2 de junio 2017.

<https://www.cronista.com/impresageneral/El-procedimiento-preventivo-de-crisis-de-empresas-20081222-0010.html>

FERRO DELGADO, Víctor

2010 “El Derecho del Trabajo en tiempos de crisis”. Ius et Veritas. Lima, Número 41, pp. 234-248.

2009. “Derecho del Trabajo, globalización y ceses colectivos”. Temas centrales del derecho del trabajo del siglo XXI. Lima: ARA: Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 311-325.

GORELLI, Juan

2012 “El proceso de reformas de la negociación colectiva en España”. Derecho PUCP. Lima, Número 68, pp. 383-402.

OJEDA, Antonio & GUTIÉRREZ, Miguel

2012 “La reforma del mercado de trabajo en España durante la crisis financiera internacional”. *Derecho PUCP*. Lima, Número 68, pp. 95-103.

RODRIGUEZ GARCÍA, Fernando & QUISPE CHAVEZ, Gustavo

2009 “La extinción del contrato de trabajo: Causales, requisitos y consecuencias”. Lima: Gaceta jurídica, pp.

SEMPERE, Antonio V

2012 “Legislación de emergencia y reforma laboral en España”. *Derecho PUCP*. Lima, Número 68, pp. 157-192.

QUIÑONES, Sergio Arturo

2012 “La flexibilidad laboral en España y Perú: análisis de ciertos aspectos diferenciadores”. Derecho PUCP. Lima, Número 68, pp. 309-334.

VILELA ESPINOZA, Anna & VALVERDE DEL ÁGUILA, Irina.

2015 “Costos Laborales: Posibilidades Legales de Ahorro para las Empresas”. Lima: AELE, Diciembre 2015, 1era edición

