

Pontificia Universidad Católica del Perú

Facultad de Derecho



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

«El cese colectivo por disolución y liquidación de la empresa acordado por los socios»

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

AUTOR:

Miguel Ángel Díaz Cañote

ASESORA:

María Katia García Landaburu

CÓDIGO DEL ALUMNO:

20183601

2019

RESUMEN

La presente investigación parte del análisis de la causa objetiva de terminación colectiva de contrato de trabajo, contemplada en el literal c) del artículo 46 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo n.º 728, aprobado por Decreto Supremo n.º 003-97-TR (LPCL).

A partir de dicho estudio se pretende identificar, a la luz de lo desarrollado en la doctrina y en la jurisprudencia, cuál es la finalidad de la comunicación notarial que se exige en la normativa citada para formalizar el cese de la relación laboral por la referida causa; dicho de otro modo, cuán relevante es cumplir con esta formalidad.

Además de lo anterior, se estudiarán los efectos que genera materializar esta decisión empresarial con el propósito de determinar si, ante este escenario, es viable exigir en sede judicial la adopción de mecanismos restitutorios o resarcitorios que compensen el perjuicio que -eventualmente- se les ocasiona a los trabajadores.

CONTENIDO:

INTRODUCCIÓN	3
I. LA FINALIZACIÓN DEL TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS.....	5
1.1. Clasificación de las causales de extinción	6
1.2. Cese colectivo o despido	7
1.3. Las causas objetivas para la terminación de la relación laboral.....	10
II. FINALIDAD DE LA COMUNICACIÓN NOTARIAL DEL CESE DE LA RELACIÓN LABORAL POR DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE LA EMPRESA.....	21
2.1. Objeto de la comunicación notarial	21
2.2. Incumplimiento del envío de la comunicación notarial.....	22
2.3. Incumplimiento del plazo de la comunicación notarial.....	24
III. EFECTOS DEL CESE COLECTIVO POR LIQUIDACIÓN Y DISOLUCIÓN DE LA EMPRESA	26
3.1. Finalización de la relación laboral	26
3.2. Efectos indemnizatorios.....	26
3.3. Efectos restitutorios.....	30
IV. CONCLUSIONES.....	32
V. BIBLIOGRAFÍA.....	33

INTRODUCCIÓN

Qué duda cabe respecto al hecho de considerar a la extinción de la relación laboral como uno de los temas más apasionantes y, por qué no decirlo, complejos del Derecho del Trabajo. Acerca de dicho tema, aunque de un modo mucho más concreto, en el ejercicio profesional he podido advertir que, con más frecuencia que antes, las sociedades (que también -como es lógico- actúan como empleadores) acuerdan a través de su Junta General de Accionistas (JGA) y sin que exista necesariamente una causa legal o estatutaria: la disolución y liquidación de la empresa.

Como es de verse, la decisión empresarial de disolución y liquidación trae como consecuencia no solo el término de la relación de trabajo sino el incremento de la carga laboral que afrontan los juzgados de trabajo, debido al número creciente de pretensiones enfocadas a obtener una indemnización por despido arbitrario (IDA) o la reposición.

En ese contexto, y en líneas generales, la presente investigación tiene como finalidad la de estudiar el cese colectivo por disolución y liquidación de la empresa acordado por sus socios, así como los efectos que en la práctica genera esta decisión empresarial, en aras de determinar la viabilidad de que los trabajadores, al sentirse perjudicados con dicha medida, puedan reclamar a nivel judicial la IDA o la reposición, según sea el caso.

Ahora bien, el supuesto normativo que da origen al presente trabajo lo encontramos en el literal c) del artículo 46 de la LPCL, según el cual la disolución y liquidación de la empresa es una causa objetiva para la terminación colectiva de los contratos de trabajo y para ello requiere únicamente del simple acuerdo de sus accionistas o, lo que es igual decir,

sin que medie causa legal o estatutaria (inciso 8 del artículo 407 de la Ley General de Sociedades, Ley n.º 26887).

Como complemento a lo señalado en el párrafo anterior, de lo dispuesto en el artículo 49 de la LPCL y de la remisión de esta norma a la Tercera Disposición Final de la Ley de Reestructuración Patrimonial, Decreto Legislativo n.º 845, concluimos que: «adoptado el acuerdo de disolución de la empresa por el órgano competente de esta, conforme a la Ley General de Sociedades [...] el cese se producirá otorgando el plazo [...] de [...] diez días naturales computados a partir de la comunicación notarial».

Bajo esa premisa, al ser la liquidación y disolución de la empresa –como se señaló líneas arriba- producto de la decisión pura y simple de sus accionistas, a diferencia de las otras causales que no dependen directamente de la voluntad de los accionistas de la empresa, los trabajadores alegan ser titulares del derecho a una IDA o a la reposición, cuando (i) la comunicación notarial no se produce, (ii) cuando se informan de esta medida en forma distinta a la establecida legalmente o (iii) cuando cumplido con el supuesto de ley la materialización de esta medida no se concreta en el plazo previsto.

En consonancia con lo hasta aquí dicho, los eventuales escenarios antes mencionados generan expectativa en los trabajadores involucrados con la decisión de disolución y liquidación y, en consecuencia, al incrementarse la carga laboral de los juzgados especializados de trabajo, resulta necesario no solo realizar un estudio en el que puedan determinarse cuáles son los efectos del cese colectivo por esta causal sino abordar -de modo más específico- cuál sería la consecuencia de no haberse realizado la comunicación notarial conforme a lo señalado por la Tercera Disposición Final del Decreto Legislativo n.º 845, Ley de Reestructuración Patrimonial.

I. LA FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS

En la esfera jurisprudencial¹ y doctrinaria, al derecho del trabajo se le reconoce dos dimensiones, la primera referida al derecho de toda persona a acceder a un puesto de trabajo y la segunda, que se refiere a la extinción de una relación laboral, la misma que debe obedecer a una causa objetiva y razonable (Carrasco, 2016, p. 47), por tanto, se descarta en tal supuesto la voluntad subjetiva del empleador, como elemento jurídicamente suficiente para determinar la legitimidad del acto extintivo o final de la relación laboral y no consista en una mera discreción (BLANCAS 2009: 316; OLEA 2001: 420). En otras palabras, con relación a la segunda dimensión del derecho del trabajo, se requiere -por regla- que para la configuración de la extinción de la relación laboral exista una justificación que garantice el ejercicio adecuado del poder por parte del empleador.

Siguiendo la misma línea argumentativa, es alrededor de la estabilidad de salida, la que está vinculada al principio de causalidad, esta viene hacer para el trabajador la desvinculación, la ruptura definitiva de su empleo o vínculo laboral u obligacional entre el empleador y el trabajador (PLÁ 1978:240; BLANCAS 2013: 41; PAITÁN 2016:19), esto determina el fin de la obligación del empleador, el que puede ser una persona natural o jurídica, de seguir abonando la remuneración y por el otro lado, el cese de la obligación del trabajador, el que siempre será una persona natural, de seguir prestando sus servicios (Arce, 2013, p. 511), de esa manera, habiéndose afirmado que se encuentra descartada para la conclusión de dicha relación, el elemento subjetivo por parte del empleador, las causas para ello deben estar expresamente establecidas en la normativa respectiva, (Sánchez, 2015, p. 21), sin embargo, dicho cese puede determinar la generación de ciertas

¹ Por citar un ejemplo, en la sentencia recaída en el expediente n.º 1124-2001-AA se establece que: «El contenido esencial del derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa.»

obligaciones y derechos para las partes que varían según la modalidad de extinción (Rodríguez, 2009, p. 5).

Entonces el fin de la relación laboral, al amparo del «derecho a la estabilidad laboral»², debe producirse como consecuencia de supuestos previamente establecidos, verificables y debidamente justificados (exigencia de causalidad), que dan por finalizada la obligación del empleador de abonar la remuneración y al trabajador de poner a su disposición su fuerza de trabajo (efectos de la configuración de un supuesto legal de desvinculación).

1.1. Clasificación de las causales de extinción

Como punto de partida, es pertinente señalar que las causales de extinción pueden clasificarse en: a) extinción por voluntad de ambas partes; b) extinción por voluntad de una de las partes; y c) extinción determinada por un hecho ajeno a la voluntad de las partes (Herrera, 1984, p. 149).

Siguiendo dicha clasificación las causas de extinción del contrato de trabajo, señaladas en el artículo 16 de la LPCL pueden considerarse en:

a) Extinción por voluntad de ambas partes:

Encontramos en esta clasificación al mutuo disenso entre trabajador y empleador y la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.

² Con relación a este derecho fundamental, no debemos perder de vista que nació con la Constitución de Querétaro del año 1917 (artículo 123) y que recién con la Constitución Política del Perú de 1979 se le dio rango constitucional en nuestro ordenamiento jurídico. El artículo pertinente de dicho cuerpo constitucional es el 48, según el cual:

«Artículo 48.- El Estado reconoce el derecho de estabilidad laboral. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada.» (Énfasis agregado)

b) Extinción por voluntad de una de las partes:

Aquí ubicamos a la renuncia o retiro voluntario del trabajador, la jubilación, el despido.

c) Extinción determinada por un hecho ajeno a la voluntad de las partes:

En este supuesto encontramos al fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural y la invalidez absoluta permanente.

Ahora bien, en lo que respecta a los supuestos contemplados en el artículo 46 de la LPCL³, resulta claro que esta disposición legal abarca tanto la forma de extinción determinada por voluntad de una de las partes (literales «b», «c» y «d»), así como aquella referida a la existencia de un hecho ajeno a la voluntad de ambas (literal «a»).

1.2. Extinción de la relación laboral: Cese colectivo o despido colectivo

Un elemento a dilucidar es si el cese colectivo es un despido colectivo, es decir, si el cese colectivo por causas objetivas es un tipo de extinción de la relación laboral distinto a todos los demás previstos en el artículo 16 de la LPCL o si se encuentra más bien, dentro del concepto de despido. (CORTÉS 2008:81)

Al respecto por un lado BLANCAS indica que:

“(…) comprendemos dentro de la noción de ‘despido’ lo que nuestra ley (LCPL) denomina, con evidente eufemismo,

³ LPCL

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

- a) El caso fortuito y la fuerza mayor;
- b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos;
- c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra;
- d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.»

‘terminación de la relación laboral por causas objetivas’ (...) El despido 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 causa general y objetiva, relativa al funcionamiento de la empresa”. (BLANCAS 2013:49 y 726)

Se trata de un despido, porque aún con sus características propias, es reconducible al despido genérico, puesto que es consecuencia de la voluntad unilateral del empleador, dentro de su poder directivo, es decir, de organizarse o gestionar la fuerza de trabajo, la que deben fundarse en causas suficientes para ello, que el considerarse en forma distinta, lo que busca es excluirla de la protección constitucional. (BLANCAS 2013:726-727)

Esto último es de suma importancia, porque como anota CORTÉS:

“El artículo 27 de la Constitución (...) ‘La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario’ (...) Si el cese colectivo es considerado como despido, tendrá una protección constitucional, es decir, las normas infraconstitucionales tendrán que someterse al mandato de la norma fundamental y podrán ejercitarse las garantías constitucionales correspondientes frente a la violación normativa o de hecho de la disposición señalada”. (CORTÉS 2008:82)

Por otro lado, CORTÉS ubica una posición contraria a lo afirmado por BLANCAS, citando lo señalado por PASCO, cuando indica:

“(...) de acuerdo a este autor, ‘No es despido, en términos estrictos, la terminación del contrato ‘por iniciativa del empleador’ cuando esa sola iniciativa no basta para lograr tal efecto, cuando debe ser complementada con el acuerdo del trabajador o del conjunto de trabajadores en vía colectiva o autorizada previamente por una autoridad judicial o administrativa. A estas situaciones habría que denominarlas en

puridad como ‘extinción de la relación por causas objetivas’ (...). (CORTÉS 2008:82)

Blancas, también buscando un contraste a su definición, citando al jurista español Montoya, con relación al «despido» indica que es la extinción de la relación de trabajo, se funda exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador y presenta los siguientes caracteres: a) Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente; c) Es un acto de recibo, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada y d) Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan para el futuro los efectos del contrato (2013, p. 65-66).

Frente a estas dos posiciones, como se puede colegir, el despido y el cese colectivo tienen por lo menos hasta tres rasgos comunes: (i) obedece a la voluntad unilateral del empleador, (ii) debe ser conocida por el trabajador hacia quien va dirigida la decisión y (iii) trae como consecuencia la extinción de la relación laboral, así como las obligaciones que derivan de la misma.

Debemos indicar además que a esta problemática se llega, cuando adoptamos una conceptualización del despido en sentido amplio o una en sentido restringido, es decir, una que se refiere a cualquier forma de terminación imputable al empleador u otra que solo se refiera la finalización de la relación laboral debido a la conducta o capacidad del trabajador, siendo que la primera conceptualización era la asumida hasta antes de la LPCL. Una cuestión que resulta relevante para asumir una posición u otra, es sin duda los mecanismos de protección que se adoptan frente a uno u otro caso, es decir, frente al despido y al cese colectivo, en esa medida se tiene que el artículo 27 de la Constitución de 1993, señala que: “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, eso nos lleva

adoptar la posición de que ante la posibilidad de dejar desprotegidos a los trabajadores sujetos a las causas objetivas de terminación colectiva, adoptemos que el despido a al que se refiere la norma constitucional, es al despido en sentido amplio.

CORTÉS concluye señalando de igual manera, cuando indica:

“(…) los argumentos esbozados a favor de considerar al cese colectivo por causas objetivas como despido son más convincentes y por lo tanto, en el caso de nuestra normativa, este tipo de extinción de la relación se encuentra dentro del alcance de la Constitución de 1993”.

De esa forma, cuando hablamos de un cese colectivo, nos estamos refiriendo a un despido colectivo, el que puede quedar conceptualizado de la siguiente manera:

“Jurídicamente se trata, en realidad, de una pluralidad de despidos individuales, pero vinculados por su causalidad y coetaneidad, en cuanto se fundamentan en el mismo motivo y se producen en el mismo acto. La ‘objetividad’ de la causa en que se fundan deriva del hecho de que esta se configura en forma independiente y ajena a la voluntad y conducta de los trabajadores, lo que la diferencia del despido de una pluralidad de trabajadores que han cometido la misma falta”. (BLANCAS 2013:728)

1.3. Las causas objetivas para la terminación de la relación laboral

Resulta importante para los efectos de la delimitación de la presente investigación, abordar las causas objetivas de terminación laboral, por cuanto, el ámbito de análisis del presente está referido solo al supuesto específico de la terminación colectiva de los contratos por disolución y liquidación de la empresa. Esta aclaración es pertinente debido a que el literal c) del artículo 46 de la LPCL está referido también a la quiebra, resultándole también aplicable el artículo 49 de la referida normativa, esto es, el mismo procedimiento que para la causa objetiva de reestructuración patrimonial.

1.3.1. Caso fortuito y fuerza mayor

Este supuesto de causa objetiva para la terminación o extinción colectiva de los contratos de trabajo, se configura cuando sobreviene un hecho inevitable, imprevisible, es decir, no se pudo prever e irresistible, es decir, previsto no se ha podido evitar y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo. (ARCE 2013: 564; BLANCAS 2013:742; OLEA 2001:423)

Son distintos ambos casos por cuanto el caso fortuito:

«[...] es definido como todo hecho imprevisible o un suceso por lo común dañoso que no puede preverse, evitarse ni resistirse, que acontece inesperadamente con independencia de la voluntad del hombre; que generalmente proviene de la acción de la naturaleza. ». (Neves, 2016, p. 396)

Ejemplos de caso fortuito puede ser el desborde de un río, un huayco, un terremoto, un maremoto, una plaga, o pandemia.

Y por su parte, la fuerza mayor:

«[...] implica todo acontecimiento o hecho imprevisible, que pudiendo ser previsto no puede resistirse ni evitarse, proviene casi siempre de la acción de la persona o de un tercero. (Neves, 2016, p. 396)

Ejemplos de fuerza mayor pueden ser un acto legislativo (ley, decreto supremo, etc.) que impida realizar una actividad, actos terroristas, de guerrillas y guerras, así como, actos vandálicos.

Con lo expuesto queda claro y reafirmado que la voluntad de las partes, en esta causa objetiva para la terminación de la relación laboral, nada tiene que ver con la presencia de los supuestos de caso fortuito y fuerza mayor, pues en el primero está relacionado con fenómenos de la naturaleza y en el segundo, la intervención de otras personas, entre las que pueden hallarse autoridades de gobierno.

1.3.2 Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos

Veamos en forma independiente a que se refiere cada uno de estos supuestos de terminación colectiva de los contratos de trabajo y sin efecto, en ellas si se manifiesta la voluntad del empleador como hemos afirmado anteriormente.

a) La causa económica

Esta causa puede ser invocada por el empleador cuando se presente o existe la posibilidad de que se presente: una producción con pérdidas sostenidas, falta de recursos, resultados negativos en la empresa o sea inútil la inversión de los recursos que se obtuvieran, es decir, cuando estamos frente a una situación de falencia o desequilibrio económico o financiero o de grave desmedro, para la prosecución de la actividad en las condiciones que se venían haciendo; esta situación se puede deber a diversos factores tales como: pérdidas reiteradas, dificultades de venta o facturación, dificultad o imposibilidad de aprovisionamiento de materia prima problemas de financiamiento o tesorería, disminución de pedidos y restricción de la demanda, anulación o pérdida de encargos y contratos con empresas clientes, etc. Para dar lugar a la extinción de los contratos de trabajo, debe producirse la disolución de la empresa, pero para ello debemos estar frente a su total inoperatividad y falencia económica, que le hace imposible cumplir su objeto social, es decir, la continuación de la actividad productiva. En el ámbito administrativo, prevalece el criterio de que el empleador no sólo debe encontrarse frente a dificultades económicas, incluso pérdidas, sino que demuestre que los costos laborales son determinantes en la generación de dichas dificultades o que la extinción de los contratos de trabajo tendrá un efecto significativo en la superación de la crisis. (ARCE 2013:559; BLANCAS 2013:731-733)

Sin duda alguna, las malas decisiones en la conducción de la empresa imposibilitan, en un momento dado, la continuidad de la misma, por lo que este resquebrajamiento en su sostenibilidad financiera encuadra en el supuesto a través del cual el empleador puede dar término colectivamente a los contratos de trabajo.

b) La causa tecnológica

Se configura esta causa alrededor de la idea de la sustitución o cambio del aparataje técnico o medios de producción de la organización productiva. Se parte de la premisa de la obsolescencia de los medios de producción que devienen ineficaces a causa del progreso científico y tecnológico, para encontrar en su sustitución por otros más modernos. Los cambios tecnológicos, la modernización, van a llevar a los empleadores a una re-conversión o transformación para no quedarse rezagados frente a las nuevas empresas que nacen incorporando los avances más modernos y desafiando con ello a las antiguas, así se busca el uso intensivo del capital, esto es, la sustitución de mano de obra por máquinas y equipos de gran perfección y eficacia que pueden realizar las labores que venían ejecutando determinadas categorías o grupo de trabajadores. En países como el nuestro con excedentes de mano de obra y, al mismo tiempo, necesidad de inversión, esta situación plantea innegables problemas sociales y laborales. (BLANCAS 2013:733-735)

El progreso científico y tecnológico, la obsolescencia de las maquinarias y equipos pueden llevar a un desfase y perjuicio económico al empleador frente a la competencia, pero también se puede constituir en motivo perfecto para sustituir innecesariamente a la mano de obra, incomoda o beligerante, es por tanto una

manifestación plena de la voluntad de este, por tanto, esta causa tiene que estar objetiva y razonablemente justificada, no al extremo de afirmarse que esta reestructuración técnica debe darse en un contexto de crisis que ponga en peligro la propia viabilidad del empleador, (ARCE 2013:560), por cuanto, como se ha señalado de no adoptarse la re-conversión o transformación tecnológica, puede dejar rezagado al empleador, llevarlo a una crisis que es lo que se quiere evitar.

c) La causa estructural y las análogas

También conocidas como causas organizativas o de producción, las primeras estarían referidas a reajustes de la organización productiva o innovación tecnológica blanda, aun cuando ésta no se fundamente en la previa inversión empresarial, consiste en los cambios o innovaciones en la organización de la producción y el trabajo o cambios en el factor trabajo, son una consecuencia de las innovaciones tecnológicas duras, con esta causal se ha ampliado y flexibilizado, los supuestos materiales para racionalizar al personal, a fin de introducir nuevos sistemas de producción o de trabajo, reorganizar su estructura interna, y, en general, adecuar su tamaño, funciones y forma de operación a las necesidades del mercado. Dada su ambigüedad obliga que ante su invocación se evalúe cada situación concreta en base al principio de razonabilidad, es ejemplo de esta causa la fusión por absorción de dos empresas. (BLANCAS 2013:736-738)

Una consecuencia del progreso científico y tecnológico, lleva a replantear también la propia organización del trabajo o la reestructuración de los puestos de trabajo, lo que refleja la voluntad manifiesta del empleador, rigiendo por tanto las mismas exigencias de objetividad y razonabilidad en su aplicación, pues de no adoptarse esas medidas se pone en peligro su viabilidad.

1.3.3 Reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo n.º 845

Lo primero que corresponde señalarse sobre esta causa objetiva para la terminación colectiva de los contratos de trabajo, es que el Decreto Legislativo n.º 845 se encuentra derogado pues la norma vigente es la Ley n.º 27809, Ley General del Sistema Concursal (LGSC). Por tanto, se entiende que será a esta norma vigente a la que se refiere el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 46 de la LPCL.

Siendo que como lo señala Blancas este supuesto de despido colectivo de trabajadores, sólo procede en caso que los acreedores acuerden la liquidación de la empresa y luego de suscribirse el respectivo convenio de liquidación. En tal caso, el despido deberá notificarse a los trabajadores con una anticipación no menor a diez días calendario. Debe entenderse que se procederá de la misma forma si la liquidación es iniciada por la Comisión de Procedimientos Concursales de Indecopi⁴ o las comisiones competentes en virtud de convenios, cuando se verifique alguno de los supuestos previstos en la LGSC. Asimismo, concluye indicando que esta causa, ha dejado de ser un motivo válido para el despido colectivo, pues la sola declaración de insolvencia de una empresa y su ulterior ingreso a un proceso de reestructuración patrimonial, no opera como causa autónoma de la terminación colectiva de las relaciones laborales de sus trabajadores (2013, p. 745).

Entonces cómo se llega a la disolución y liquidación iniciada por la Comisión de Procedimientos Concursales del Indecopi o las comisiones competentes en virtud de convenios, para ello luego de la convocatoria a instalación de Junta de Acreedores, ésta no se instala o instalándose, no se toma el acuerdo sobre el destino del deudor, no se

⁴ Sigla del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual.

aprueba el plan de reestructuración, no se suscribiera el Convenio de Liquidación o se designara un reemplazo del liquidador renunciante, en estos supuestos la Comisión emite una resolución donde dispone la disolución y liquidación del deudor, un extracto de la misma será publicada en el Diario Oficial El Peruano por una sola vez, lo que puede a criterio de la Comisión sustituirse dado el reducido número de acreedores reconocidos notificándoseles, así como, también al propio deudor.

La situación mencionada en *in fine* del párrafo precedente no puede ser revertida por decisión de la Junta, en la publicación se les cita a los acreedores para única junta para la designación del liquidador y la aprobación del Convenio de Liquidación, no se exige para la misma un número mínimo para su instalación, esta se instalará con la presencia de los acreedores reconocidos que asistan y la decisiones se toman con el voto favorable de acreedores que representen un importe superior al 50% del total de créditos asistentes, esta reunión puede ser suspendida por un plano no mayor de cinco días, si esta junta no se instala o instalándose no se adopta el acuerdo pertinente a la liquidación, la Comisión designa de oficio al liquidador responsable previa aceptación de éste, sino hay liquidador interesado se da por concluido el proceso.

El liquidador designado por la Comisión deberá realizar todos los actos tendientes a la realización de activos que encontrarse, así como un informe final de la liquidación, previo a la presentación de la solicitud de declaración judicial de quiebra, el liquidador designado por la Comisión no requerirá de Convenio de liquidación para ejercer su cargo, salvo que la Junta de Acreedores acuerde lo contrario, el liquidador designado por la Comisión deberá continuar en funciones hasta la conclusión del proceso de liquidación, bajo apercibimiento de ser sancionado.

De lo expuesto, se puede concluir que este supuesto no se encuentra vigente en la medida que la sola declaración de insolvencia y el ingreso al proceso de reestructuración patrimonial, no genera la terminación colectiva de los contratos de trabajo, para ello como hemos desarrollado deben los acreedores acordar la liquidación de la empresa y suscribir el respectivo convenio de liquidación o, a falta de convenio, la designación de un liquidador por parte de la Comisión, siendo el pedido de quiebra ante el Juez en esas circunstancias, el que en realidad es la causa objetiva de la terminación de la relación laboral.

1.3.4 La quiebra

Continuando con el razonamiento antes expuesto, y en aplicación del «principio de coherencia normativa»⁵, consideramos que este supuesto de terminación colectiva de los contratos de trabajo debería subsumirse en el supuesto de causas económicas, pues como lo señala Blancas la declaración de quiebra se origina en una causa económica siendo su manifestación más extrema (2013, p. 745).

Veamos porqué, según la LGSC si la Junta de acreedores decidiera la disolución y liquidación del deudor, este no podrá continuar desarrollando la actividad propia del giro del negocio a partir de la suscripción del Convenio de Liquidación, siendo que si luego de realizar uno o más pagos se extingue el patrimonio del deudor quedando acreedores pendientes de ser pagados, el Liquidador deberá solicitar, bajo responsabilidad, en un plazo no mayor de treinta días, la declaración judicial de quiebra del deudor, ante el juez especializado

⁵ El profesor Rubio en alusión a este principio y a la sentencia recaída en el expediente n.º 005-2003-AI-TC señala que: «Como indica la sentencia citada, dos son los elementos que permiten hacer este trabajo:

- La coherencia normativa, que consiste en trabajar la armonización de las normas entre sí.
- La jerarquía de las normas dentro del sistema, porque, como es obvio, una norma superior siempre primará sobre una norma inferior (lo que está expresamente en el artículo 51 de la Constitución).» (Rubio, 2013, p. 107)

en lo civil, de lo que dará cuenta al Comité o al Presidente de la Junta y a la Comisión, por eso, señala Rojas que la quiebra es el paso siguiente de una liquidación fracasada por la falta de pago a todos los acreedores involucrados (Rojas, 2000, p. 303).

Frente a ese escenario, el juez debe verificar la extinción del patrimonio a partir del balance final de liquidación y declara la quiebra del deudor y la incobrabilidad de sus deudas, el auto que declara la quiebra debe ser publicado en el diario oficial El Peruano por dos días consecutivos y se inscribe en registros públicos.

En lo que respecta a este punto, el artículo 102 de la LGSC indica expresamente que, cuando se produzca el supuesto previsto en el artículo 417 de la LGS, el Juez competente tramitará la declaración de quiebra del deudor de conformidad con las disposiciones antes glosadas, establecidas en el Título III de la referida Ley, sin que para tal efecto sea necesario que dicho deudor se someta al Procedimiento Concursal Ordinario previsto en la LGSC.

Es decir, en los supuestos previstos en el artículo 407 de la LGS, con la disolución de la sociedad y al encontrarse en proceso de liquidación, si se extingue el patrimonio y aún quedan créditos pendientes de pago, los liquidadores deben convocar a la junta general para informarle sobre la situación, sin perjuicio de ello debe solicitar la declaración judicial de quiebra, conforme a las normas contenidas en el Título III de la LGSC.

De lo anterior, podemos concluir que una empresa quiebra, en ambos supuestos, cuando no puede cubrir el total de las acreencias pendientes de ser pagadas; por tanto, se reafirma la posición según la cual considerar a la quiebra como causa objetiva para la terminación colectiva de los contratos implica subsumirla en el supuesto de causas económicas.

1.3.5 La disolución y liquidación de empresa

A diferencia de los puntos anteriores, en lo que respecta a este supuesto, disintimos en parte con Blancas cuando afirma que la disolución y liquidación de la empresa, así como la quiebra, entendidas como causas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo, aun cuando pudieran relacionarse con la de carácter económico, operan en forma independiente de ésta, por cuanto la ley las enumera expresamente. (2013, p. 743). En líneas generales, solo por el hecho de haberse regulado de modo separado obedecen a una naturaleza diferente.

Sostenemos ello, por cuanto no todos los supuestos previstos para la disolución y liquidación de una sociedad señalados en el artículo 407 de la LGS pueden relacionarse con la de carácter económico, así, en efecto el vencimiento del plazo de duración, la conclusión de su objeto, continua inactividad de la junta general, la falta de pluralidad de socios, la resolución adoptada por la Corte Suprema y la referida al acuerdo de la junta general, sin mediar causa legal o estatutaria, nada tienen que ver con la causa económica. Por el contrario, como ya hemos manifestado, la quiebra y en su caso la causa de disolución referidas a las pérdidas y el acuerdo de la junta de acreedores es obvio que sí tiene que ver con la situación económico-financiera de la sociedad y debería -como ya habíamos adelantado- subsumirse en la causa objetiva para la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos.

De otro lado, sí coincidimos con Blancas cuando indica de que si bien la disolución y liquidación de la empresa puede producirse por cualquiera de las causas señaladas por la LGS y aun cuando el inciso c) del artículo 46 de LPCL se refiere a la empresa, bien podría ser que el empleador sea una asociación civil, en cuyo caso aquella se puede disolver y liquidarse conforme al Código Civil (CC). (2013, p. 743).

La concordancia de pareceres se centra en que la sociedad y la asociación, independientemente de la ausencia o no de su finalidad económica, son personas jurídicas.

En atención a lo hasta aquí precisado, en los casos distintos a razones vinculadas a la situación económica-financiera del empleador, es decir, los referidos al vencimiento del plazo de duración, la conclusión de su objeto, la continua inactividad de la junta general, la falta de pluralidad de socios, la resolución adoptada por la Corte Suprema y el acuerdo de la junta general, sin mediar causa legal o estatutaria, para la validez de las mismas y se pueda extinguir la relación laboral en forma colectiva, la clave consistirá en verificar que la decisión haya sido adoptada por los órganos de la sociedad, la Corte Suprema o, en el caso de la asociación, por no poder funcionar según su estatuto o a solicitud del Ministerio Público.

Ahora bien, lo que hace distinta esta finalización colectiva de los contratos de trabajo, es que no está sometida a un procedimiento de control previo por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT); precisamente, por esta razón sostenemos que -al menos en apariencia- esta causa objetiva se encuentra exonerada de control, pudiendo ser empleada como una alternativa para evitar hacer frente a negociaciones colectivas en trámite o a indemnizaciones por despido arbitrario, como veremos más adelante, tanto más si como sostiene Blancas se reconoce a la empresa la máxima libertad para despedir a su personal en base al acuerdo societario, tratándose de un supuesto en el que, prevalece la libertad de empresa frente al derecho al trabajo (2013, p. 744).

II. FINALIDAD DE LA COMUNICACIÓN NOTARIAL DEL CESE DE LA RELACIÓN LABORAL POR LIQUIDACIÓN Y DISOLUCIÓN DE LA EMPRESA

2.1. Objeto de la comunicación notarial

Como primer punto, debemos tener en cuenta que la Quinta Disposición Complementaria de la Ley de Reestructuración Patrimonial prescribe que:

«Quinta.- Cese colectivo.- El Administrador o Liquidador de empresas en estado de insolvencia declarado por la Comisión podrá cesar a los trabajadores de la empresa correspondiente para cuyo efecto cursará un aviso notarial con una anticipación de diez (10) días naturales a la fecha prevista para el cese.»
(Énfasis agregado)

Como se desprende de la lectura de la disposición legal citada, la finalidad de realizar la comunicación con anticipación de la fecha de cese radica -lógicamente- en brindar a los trabajadores involucrados con tal medida la certeza respecto del momento a partir del cual ya no prestarán servicios en favor del empleador.

En este contexto, la pregunta es ¿por qué debe intervenir el notario? Para ello, es necesario entender que el notario es un profesional del derecho que ejerce función pública para robustecer con una presunción de verdad, los actos en que interviene, para colaborar en la formación correcta del negocio jurídico y para solemnizar y dar forma legal a los negocios jurídicos privados y de cuya competencia solo por razones históricas están sustraídos los actos de la llamada jurisdicción voluntaria (Becerra citado por Tambini, 2010, p. 51). En suma, la intervención del notario, en el supuesto objeto de análisis, busca dar solemnidad (*ad solemnitatem*) al acto a través del cual los trabajadores deben tomar conocimiento de la fecha en la que cesarán.

Acerca del plazo, la disposición normativa es clara en precisar que la comunicación notarial debe realizarse con una anticipación de diez (10) días naturales a la fecha prevista para el cese o, lo que es igual decir, la referida comunicación debe ser entregada por conducto notarial con una anticipación mínima de diez (10) días naturales; no obstante, es viable que la antelación mencionada sea mayor a la prevista legalmente.

En este contexto, la intervención del notario es fundamental, debido a que la solemnidad con la que debe revestir por mandato legal esta comunicación anticipada de cese colectivo procura también evitar que el empleador de modo directo comunique esta medida con un plazo menor al establecido por ley, con lo que, pese a encontrarnos ante una situación desfavorable para los trabajadores, se tornaría el impacto de esta medida aún más pernicioso para sus intereses.

En resumen, somos enfáticos en señalar que la intervención notarial, al darle solemnidad al acto de comunicación previsto en la 5.^{ta} Disposición Complementaria de la Ley de Reestructuración Patrimonial, garantiza que los trabajadores tengan la certeza con la debida anticipación de la fecha en la que se materializará el cese colectivo.

2.2. Incumplimiento del envío de la carta notarial

Según la regla establecida en la 5.^{ta} Disposición Complementaria de la Ley de Reestructuración Patrimonial, deben concurrir necesariamente dos supuestos para que el procedimiento de comunicación del cese colectivo sea válido: (i) comunicación notarial y (ii) antelación mínima de diez (10) días de recibida dicha comunicación para el mencionado cese.

Pese a que esta regla establece un procedimiento claro, no debemos dejar de lado que la formalidad a la que atañe esta disposición es de carácter solemne. Esto se justifica en que, por excepción, en casos particulares y en razón a particulares exigencias, la ley prescribe a que determinados actos jurídicos deban celebrarse en una forma determinada y no en otra, como único medio de manifestación de voluntad, sancionando su inobservancia con nulidad (Torres, 2015, Tomo I, p. 392).

Desde un enfoque más amplio, podemos aseverar que la exigencia (comunicación por vía notarial) contemplada en la disposición bajo análisis es necesaria para la constitución válida de este acto jurídico unilateral⁶. En sentido contrario, si el empleador se valiera de otros mecanismos (vg. comunicación personal o electrónica) para pretender cumplir con la comunicación del cese colectivo, esta debe entenderse como ineficaz y, en esa línea, el cese colectivo carecería de un sustento legal para evitar la alegación de daños, tal y como precisaremos con más detalle en el siguiente punto.

Sin embargo, sobre ese particular resulta necesario, citar lo resuelto por la Sala Laboral Permanente al resolver el expediente N° 2321-2017 con fecha 10 de agosto del año 2018:

“Para que el cese por causas objetivas resulte viable, el Liquidador o el Administrador debieron haber comunicado a los trabajadores (...) un aviso notarial con una anticipación de diez (10) días naturales a la fecha prevista para el cese, esto es, el día 05 de julio de 2017 que el cese de las actividades y la extinción del vínculo laboral se producirían el día 15 de dicho mes. Sin embargo, la empresa demandada no ha acreditado haber realizado tal comunicación notarial exigida por la ley y además en la

⁶ Para Vásquez los actos son unilaterales cuando para su formación basta la declaración de voluntad de una persona o parte (2015, Tomo I, p. 112); en el caso del cese colectivo, la configuración válida del mismo le interesa al empleador, pero debe cumplir con la formalidad establecida.

declaración de los testigos y del demandante, es uniforme que en ningún momento recibieron comunicación notarial alguna por parte de la empresa, **no pudiendo validarse los comunicados de carácter informativo publicados en las instalaciones de la empresa, tampoco la comunicación cursada por la demandada al Sindicato en tanto que este no se encuentra dirigido al demandante**, aunado a ello consigna como fecha de emisión 14.07.2017 y el último día de operaciones de la demandada no ha respetado el procedimiento establecido en la Ley para el cese por causa objetiva de sus trabajadores; configurándose por consiguiente un despido arbitrario. (...)” En el caso concreto le corresponde percibir como indemnización por despido arbitrario (...).” (Subrayado y resaltado es nuestro).

2.3. Incumplimiento del plazo de la comunicación notarial

Sobre la base de lo analizado en el punto precedente, queda claro que si la comunicación del cese colectivo no cumple -de modo concurrente- con los dos componentes necesarios (forma y plazo), entonces, lo defectuoso del procedimiento, en caso se materialice dicho cese, configura un despido incausado⁷, debido a que la inobservancia de la forma prescrita conlleva la inexistencia de la causa alegada y, en consecuencia, la protección adecuada frente a esta

⁷ Sobre el «despido incausado» en la sentencia del TC recaída en el Expediente n.º 976-2001-AA/TC (Caso: Llanos Huasco, fundamento jurídico 15) el máximo intérprete de la Constitución sostuvo que:

«b) Despido incausado

[...]

Se produce el denominado despido incausado cuando:

- Se despide al trabajador ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

[...].» (Resaltado añadido)

arbitrariedad (artículo 27 de la Constitución Política⁸) es la reposición o la indemnización, a elección del trabajador.



⁸ Constitución Política

«Artículo 27.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.»

III. EFECTOS DEL CESE COLECTIVO POR LIQUIDACIÓN Y DISOLUCIÓN DE LA EMPRESA

3.1. Finalización de la relación laboral

Como aseveramos en líneas arriba, la principal consecuencia del cese colectivo es la terminación de los contratos de trabajo y, con ello, la extinción de toda obligación derivada de la relación laboral. Aquí, qué duda cabe, radica la importancia de que el cese colectivo cumpla con los supuestos establecidos en la normativa vigente, puesto que, de no ser así, solo por citar algunos intereses jurídicos en juego, se lesionarían: (i) el derecho al trabajo, (ii) el derecho a la estabilidad laboral, (iii) el principio protector y (iv) el principio de continuidad.

3.2. Efectos indemnizatorios

El punto de partida consiste en entender que si el empleador comunica a los trabajadores sobre el cese colectivo sin respetar la formalidad establecida en la disposición legal antes citada, entonces, en caso se materialice el cese colectivo, al no tener como presupuesto un procedimiento válido, podemos afirmar que dicho cese es inexistente.

Bajo esa premisa, si no existe causa para despedir o cesar a los trabajadores y el empleador, de modo ilegal, alega el cese colectivo pese a que existió un procedimiento defectuoso, la consecuencia es que los trabajadores puedan optar por el pago de una indemnización por despido arbitrario (IDA) o tasada a causa de esta arbitrariedad, pues en la medida que el empleador ya no existe es prácticamente imposible lograr su reposición; sin perjuicio de ello, el ejercicio abusivo del poder por parte del empleador origina que los trabajadores también puedan demandar otros conceptos indemnizatorios, dado que atendiendo a cada caso en concreto- el despido ilegal lesiona, aparte del derecho al trabajo, otros bienes jurídicos o –dicho en términos más amplios- ocasionó un daño que puede manifestarse en diferentes esferas de la vida de los trabajadores.

En contra posición de lo manifestado la Corte Suprema de Justicia de la República, por intermedio de la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social, en la Casación N° 3613-97-Lima, ha señalado que:

“(…) en principio, se hace necesario distinguir los conceptos de despido con cese colectivo, dado que, si bien ambos son causales de extinción del contrato de trabajo, sin embargo tienen connotaciones diferentes, dado que, para efectuarse el despido tiene que mediar causa justa contemplada en la Ley, la que debe ser debidamente comprobada, mientras que el cese colectivo obedece a causas objetivas, (...). Tercero.- Que, dentro de las disposiciones que norman el cese colectivo por causas objetivas (...), se puede apreciar que ésta no sanciona el incumplimiento de las formalidades previstas con la improcedencia y la indemnización por despido arbitrario (...).”

Entendemos que esta Casación parte de la distinción entre despido y cese colectivo, asumiendo una conceptualización de despido restringido y no amplió, para concluir señalando que en la medida que dentro de las disposiciones que norman el cese colectivo por causas objetivas, si se incumplen las formalidades por ejemplo la falta de remisión de la carta notarial a los trabajadores, ello no se sanciona con la indemnización por despido arbitrario.

Esa posición se contrapone con lo resuelto por la Corte Superior de Justicia de Lima, en el expediente N° 2476-99-IND (S) de fecha 27 de julio del año 1999, que al respecto señala:

“(…) en el supuesto de cese por disolución y liquidación de la empresa, el empleador debe comunicar este hecho al trabajador, indicando la fecha de término de la relación laboral, (...). Quinto: que, en el caso *subiudice* la demandada no comunicó en forma oportuna al actor el término de su vínculo laboral por la causa precitada, (...). (...) la demandada colocó dos carteles comunicando a los trabajadores el cese colectivo, siendo esto en

forma extemporánea, (...). (...) concluyéndose de los expuestos en considerativas precedentes que el accionante fue objeto de un despido arbitrario al no haber cumplido la emplazada con lo dispuesto debiéndose confirmarse el extremo de indemnización por despido declarando fundado; (...)”

Más recientemente la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, en el expediente N° 02320-2017, ha señalado al respecto:

“(…) 2.12. La empresa demandada para demostrar la comunicación presenta; los Comunicados e invitaciones para diferentes reuniones (...), donde no existe certeza que dicho documentos sean de conocimiento de los trabajadores y tampoco cumple con la formalidad establecido en la norma laboral. Por otro lado; la Carta Notarial de fecha 06 de julio del 2017 (...) dirigida al Secretario del Sindicato de Trabajadores (...), tiene como diligencia notarial el 15 de julio del 2017, siendo la misma fecha en que cesó el trabajador; de igual forma, las Cartas Notariales de fecha 05 de julio del 2017 (...) dirigidas a la Federación Nacional de Trabajadores Textiles y Afines del Perú (FNTTP), tiene como fecha de notificación notarial el 07 de julio del 2017, no cumpliendo el plazo de 10 días de anticipación; aunado a ello, la carta tiene como contenido dar respuesta a la Carta Notarial de fecha 17 de junio del 2017 donde se pone en conocimiento la afiliación del Sindicato de la empresa a la Federación Nacional de Trabajadores Textiles. Es conveniente, mencionar que las declaraciones efectuadas por los testigos no acreditan el cumplimiento del procedimiento establecido; por cuanto, dichas personas reconocen que no se cursó carta notarial indicando la situación de la empresa y la fecha de cese, únicamente hacen referencia a los rumores de la crisis económica de la empresa que no se encuentra acreditado. 2.13. Realizando el análisis de las pruebas aportada por la demandada al proceso, se

puede concluir válidamente que el procedimiento establecido en el Decreto Legislativo N° 845 no se encuentra acreditado; en consecuencia, incumplió sus obligaciones laborales establecidas en la norma, afectando el derecho fundamental al trabajo de los trabajadores demandantes, por ello, se desestiman los agravios expuestos por la empresa demandada, debiendo confirmar la sentencia apelada. (...) RESUELVE: CONFIRMAR (...) a favor del demandante (...) la suma de Nueve Mil Quinientos Ochenta 21/100 soles (...) por concepto de Indemnización por Despido Arbitrario; (...)”⁹

En estos pronunciamientos judiciales queda evidenciado que el incumplimiento del procedimiento de la remisión de la carta notarial, para el cese colectivo de los trabajadores, trae como consecuencia que el trabajador afecta tenga derecho al pago de la Indemnización por Despido Arbitrario.

Sin embargo, esa misma Sala Laboral Permanente de Justicia de la Corte de Lima Este, en el expediente N° 859-2018 el 29 de noviembre del año 2018, señala que si se cumple procedimiento no hay derecho al pago de la Indemnización por Despido Arbitrario, cuando señala:

“(...) 2.7. Al respecto: en auto se advierte la carta notarial de fecha 09 de diciembre del 2017 al domicilio del demandante y fue ratificado por el demandante en audiencia, (...). (...) advirtiéndose que la empresa demandada ha cumplido con los procedimientos establecidos precedentemente. (...) CONFIRMAR (...) en cuanto declara INFUNDADA la demanda de indemnización por despido arbitrario; (...)”.

⁹ En similares términos se pronuncia dicha Sala Laboral, al resolver en sentencia de vista, en el expediente N° 02312-2017 el 03 de setiembre del año 2018 y en el expediente N° 2318-2017 el 04 de setiembre del año 2018.

3.3. Efectos restitutorios

En lo que concierne a este punto, el razonamiento es similar al anterior; es decir, frente a la configuración de un despido incausado (por la inexistencia de la causa que justificaría el cese colectivo al incumplir la formalidad prescrita) trae como consecuencia la viabilidad de solicitar la reposición en sede judicial.

Como complemento a lo antes señalado, si bien es cierto los trabajadores, incluso al estar repuestos, a nuestra consideración, tienen expedito el derecho a que durante el periodo mientras duró el cese arbitrario soliciten el pago de indemnizaciones adicionales, tales como: daño moral, lucro cesante, entre otras.

Sin embargo, estando a que la finalidad de la liquidación y disolución de la empresa se ha cumplido, es decir, ya no existe el empleador, la posibilidad de ser repuesto el trabajador ya no es materialmente posible, salvo los casos en que se alegue también el fraude, la presencia de un grupo de empresas o grupo económico.

En ese sentido, resulta importante citar lo resuelto por la Sala Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, al resolver en sentencia de vista, el expediente N° 2317-2017 la que con fecha 10 de agosto del año señaló:

“(…) la empresa demandada con fecha 26 de mayo de 2017 acordó por unanimidad disolver, liquidar y extinguir la sociedad, designado al liquidador responsable. Asimismo, está probado que con fecha 15 de julio de 2017 cesaron las actividades de producción de la demandada. De ahí que los puestos de trabajo que ocuparon el demandante y los demás trabajadores de la demandada hayan dejado de existir. Por tanto, prima facie, es por demás evidente, que la pretensión de reposición al puesto de trabajo por despido incausado no resulta procedente, al no existir puesto de trabajo alguno al cual reponer, más que las labores administrativas de liquidación de la sociedad. En tal medida, se

declara improcedente la pretensión de reposición por despido incausado, (...)”.



IV. CONCLUSIONES

- 4.1. La conceptualización que establece el artículo 27 de la Constitución sobre el despido es una en sentido amplio, es decir, una que se refiere a cualquier forma de terminación de la relación laboral, imputable al empleador.
- 4.2. La quiebra y -en su caso- la causa de disolución sí tiene que ver con la situación económico-financiera de la sociedad y debería subsumirse en la causa objetiva para la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos.
- 4.3. La intervención notarial, al darle solemnidad al acto de comunicación previsto en la 5.^{ta} Disposición Complementaria de la Ley de Reestructuración Patrimonial, garantiza que los trabajadores tengan la certeza con la debida anticipación de la fecha en la que se materializará el cese colectivo.
- 4.4. El cumplimiento del procedimiento establecido para la materialización del cese colectivo implica el respeto del: (i) el derecho al trabajo, (ii) el derecho a la estabilidad laboral, (iii) el principio protector y (iv) el principio de continuidad.
- 4.5. El incumplimiento al procedimiento establecido para la materialización del cese colectivo (despido colectivo) determina que el empleador a suma el pago de la indemnización del despido arbitrario (IDA).

LISTA DE REFERENCIAS:

ALVA LÓPEZ, Noelia Belmira.

2016 «Convenio de extinción de la relación laboral por mutuo disenso». Soluciones Laborales. Lima, 2016, número 100, pp. 169-170.

ANACLETO GUERRERO, Víctor.

2015 «Extinción del contrato de trabajo». Manual de Derecho del Trabajo. Lima: Grupo Editorial Lex & Iuris, pp. 223-240.

ARCE ORTIZ, Elmer.

2013 «Extinción de la relación laboral». Derecho Individual del trabajo en el Perú. Segunda edición actualizada. Lima: Palestra Editores, pp. 511-576.

BEAUMONT, Ricardo

2002 «Ley General de Sociedades». Análisis artículo por artículo. Tercera Edición. Lima: Gaceta Jurídica, pp. 768-799.

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos

2009 «El principio de continuidad y el despido individual». Los Principios del Derecho de Trabajo en el derecho Peruano. Libro Homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez. Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Segunda Edición, Griley, Lima, 2009, pp. 316.

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos

2013 «El despido en el Derecho Laboral Peruano». Juristas Editores, Lima, 2013.

CARRASCO MENDOZA, Hugo.

2016 «El principio de causalidad como contenido del derecho al trabajo y su recepción en la jurisprudencia constitucional». Soluciones Laborales. Lima, 2016, número 100, pp. 47-50.

CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos.

2008 «¿El cese colectivo por causas objetivas puede ser considerado como despido?». Ius et veritas. Lima, 2008, pp. 81-88.

CUENCA LOPEZ, Jorge Eduardo.

2016 «La jubilación como causa de extinción de la relación laboral en la jurisprudencia peruana». Soluciones Laborales. Lima, 2016, número 100, pp. 39-46.

DIAZ AROCO, Teófila T. y Cesar M. BENAVIDES DIAZ.

2013 «Suspensión y Extinción del Contrato de Trabajo». Derecho individual del Trabajo. Lima: Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L., pp. 369-476.

ELIAS LAROZA, Enrique.

2015 «Derecho Societario Peruano». Ley General de Sociedades del Perú, Tomo II, Segunda Edición. Lima: Gaceta Jurídica, pp. 583-642.

GONZALES NIEVES, Orlando.

2015 «La tercera edad como causa de extinción del contrato de trabajo en la ley universitaria N°30220: Realidad, problemas y perspectivas solutorias». VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L., pp. 147-172.

GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro.

2016 «Extinción del contrato de trabajo ante el vencimiento del plazo: ¿Violación de la estabilidad laboral?». Soluciones Laborales. Lima, 2016, número 100, pp. 13-18.

HERRERA, Enrique.

1984 «Tratado de Derecho de Trabajo». Vásquez Vialard (director), Tomo 5, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1984, pp. 149.

MARCOS RUEDA, Eduardo.

2016 «La pensión de jubilación como causal de extinción de la relación laboral y el reingreso del trabajador». Soluciones Laborales. Lima, 2016, número 100, pp. 30-38.

MONTOYA ALBERTI, Ulises. MONTOYA ALBERTI, Hernando.

2004 «Derecho Comercial». Tomo I. Griley E.I.R.L. Lima, 2004.

NEVES MUJICA, Javier.

2016 «La jubilación como causa de extinción del contrato de trabajo». Comentarios a la ley de productividad y competitividad laboral. Lima: Gaceta jurídica S.A., pp. 355-365.

NEVES MUJICA, Javier.

2016 «Otras formas de extinción de la relación laboral». Comentarios a la ley de productividad y competitividad laboral. Lima: Gaceta Jurídica S.A., pp. 369-385.

NEVES MUJICA, Javier.

2016 «La terminación de las relaciones de trabajo por causas objetivas». Comentarios a la ley de productividad y competitividad laboral. Lima: Gaceta Jurídica S.A., pp. 389-405.

OLEA, Manuel Alonso. CASAS BAAMONDE, María Emilia.

2001 “Derecho de Trabajo”. Civitas Ediciones, Madrid, España.

PAITÁN MARTINEZ, Javier.

2016 «Procedencia de la jubilación como causal de extinción de la relación laboral en la jurisprudencia de la Corte Suprema (Casación N°16297-2014-Ica) ¿Importa el cese del trabajador para percibir una pensión de jubilación en el régimen previsional privado?». Soluciones Laborales. Lima, 2016, número 108, pp. 31-35.

PAITÁN MARTINEZ, Javier.

2016 «Delimitación del concepto de “invalidez absoluta permanente” del trabajador como causal de extinción de la relación de trabajo». Soluciones Laborales. Lima, 2016, número 100, pp. 19-29.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo.

1978 “Los Principios del Derecho del Trabajo”. Buenos Aires: Ediciones Depalma.

PODER JUDICIAL

2018 Expediente N° 859-2018. Sentencia: 29 de noviembre del año 2018.

PODER JUDICIAL

2017 Expediente N° 02320-2017. Sentencia: 07 de setiembre del año 2018.

PODER JUDICIAL

2017 Expediente N° 2321-2017. Sentencia: 10 de agosto del año 2018.

PODER JUDICIAL

2017 Expediente N° 2317-2017. Sentencia: 10 de agosto del año 2018.

PODER JUDICIAL

1999 Expediente N° 2476-1999-IND. Sentencia: 27 de julio del año 1999.

PODER JUDICIAL

1997 Expediente N° 3613-1997. Sentencia: 30 de junio del año 1999.

RODRIGUEZ GARCIA, Fernando y Gustavo QUISPE CHAVEZ.

2009 «La Extinción del contrato de Trabajo». Lima: Gaceta Jurídica.

ROJAS LEO, Juan Francisco

2000 «Comentarios a la Ley General del Sistema Concursal». Ara Editores.

RUBIO CORREA, Marcial

2013 «La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional». Fondo Editorial de la PUCP.

SANCHEZ, Daiana Estafnia.

2013 «Extinción del Contrato de Trabajo: sus causas y liquidación». Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo.

SANCHEZ ZAPATA, Ronni David.

2015 «Extinción de la relación laboral por muerte del trabajador o del empleador». Soluciones Laborales. Lima, 2015, número 89, pp. 20-27.

TAMBINI ÁVILA, Mónica

2010 «Manual de Derecho Notarial». Grijley.

TORRES VÁSQUEZ, Aníbal

