

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ**

**FACULTAD DE DERECHO**



Programa de Segunda Especialidad en Derecho Administrativo

**El cese colectivo por causa objetiva económica en  
nuestro ordenamiento jurídico peruano**

Trabajo académico para optar el título de Segunda  
Especialidad en Derecho Administrativo

**Autor:**

*Joselyn del Fanny Teodolinda La Madrid Castañeda*

**Asesor:**

*Jorge Armando Díaz Montalvo*


Lima, 2022

## Declaración jurada de autenticidad

Yo, Jorge Armando Diaz Montalvo, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor del trabajo académico titulado, “El cese colectivo por causa objetiva económica en nuestro ordenamiento jurídico peruano” de la autora Joselyn del Fanny Teodolinda La Madrid Castañeda, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 27%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 05/12/2022.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 17 de febrero de 2023

<u>Diaz Montalvo, Jorge Armando</u>	
DNI: 43198239	Firma 
ORCID <a href="https://orcid.org/0000-0002-6659-787X">https://orcid.org/0000-0002-6659-787X</a>	

## **RESUMEN**

*El principal problema de investigación es la falta de criterio vinculante en las decisiones de las autoridades administrativas para la aprobación del cese colectivo, particularmente en el caso materia de investigación sobre la causal económica.*

*Ello debido a que dicha causal es recurrente en las solicitudes presentadas por las empresas, pues indican encontrarse en una crisis económica, por lo que consideran que el cese colectivo es la mejor opción para evitar una próxima quiebra.*

*Por consiguiente, en el presente trabajo se analizarán las deficiencias que contiene la normativa sobre cese colectivo dispuesto en el artículo 48 de la LPCL a fin de emitir conclusiones que arriben a una mejora de dicha normativa.*

## **Palabras clave**

*Cese colectivo, trabajadores, Ministerio de Trabajo, despido colectivo*



## **ABSTRACT**

*The main research problem is the lack of binding criteria in the decisions of the administrative authorities for the approval of the collective dismissal, particularly in the case of investigation on the economic grounds.*

*This is due to the fact that said cause is recurrent in the applications presented by the companies, since they indicate that they are in an economic crisis, for which they consider that the collective dismissal is the best option to avoid an upcoming bankruptcy.*

*Therefore, in the present work the deficiencies contained in the regulations on collective dismissal provided in article 48 of the LPCL will be analyzed in order to issue conclusions that lead to an improvement of said regulations.*

## **Keywords**

*Collective dismissal, workers, Ministry of Labor, collective dismissal*

## ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	SECCIÓN 1: sobre el procedimiento de cese colectivo.....	3
	a. Definición .....	3
	b. Causales del procedimiento de cese colectivo .....	3
	c. Descripción del íter procedimental por causa económica.....	5
	d. Formalidades exigidas por la AAT de trabajo .....	8
	i. d.I. Etapa pre administrativa.....	9
	ii. d.II Etapa administrativa .....	10
III.	SECCIÓN 2: análisis crítico del íter procedimental .....	13
	a. Omisión de especificar el tipo de información que debe brindar la empresa a los trabajadores, previo al inicio del cese colectivo.....	13
	b. Participación de las partes: ¿participación del Sindicato? .....	13
	c. Ambigüedad en la definición de “causa objetiva económica”.....	15
	d. Sobre el 10% de trabajadores cesados .....	18
	e. La figura del silencio administrativo .....	20
IV.	SECCIÓN 3: en la actualidad.....	21
	a. En la actualidad.....	21
	i. Resolución Directoral N° 3-2013/MTPE/2/14.....	21
	ii. Decreto Supremo N° 13-2014-TR.....	22
	b. Casuística .....	24
V.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	27
VI.	BIBLIOGRAFÍA.....	30

## **I. INTRODUCCIÓN**

## **II. SECCIÓN 1: sobre el procedimiento de cese colectivo**

### **a. Definición**

El cese colectivo está reconocido en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad laboral (en adelante LPCL), expedido por el DS 003-07-TR, se señala que se trata de una causal de extinción de contratos laborales. De hecho, de la referida ley, se advierte que se trataría de una terminación laboral por causales de índole objetivo que se encuentran relacionados con la rentabilidad de la empresa. Es decir, se trata de una terminación unilateral de la relación de trabajo, basada en razones justificadas que supongan la inviabilidad de las empresas que solicitan dicho cese.

Actualmente, la doctrina entiende que la “terminación colectiva de los contratos de trabajo” es una de las especies del género “despido”. Se trata así de un despido colectivo por causas objetivas, y sobretodo, de una *pluralidad de despidos individuales, vinculados por su causalidad y coetaneidad, toda vez que tienen como base el mismo motivo y se producen en el mismo acto*. (Blancas Bustamante, 2013, pág. 728).

### **b. Causales del procedimiento de cese colectivo**

En el art 46 del TUO se exponen las causales que nuestra ley contempla para la terminación colectiva de los contratos de trabajo, como son las siguientes:

- (i) caso fortuito y la fuerza mayor.
- (ii) motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
- (iii) disolución y liquidación de la empresa, quiebra.
- (iv) la reestructuración patrimonial sujeta al DL 845.

Asimismo, se advierte que para exista una aprobación del cese colectivo, ello debe ser expedido por la AAT que está representado por el MTPE, pues es este ente administrativo imparcial el que se encargará de evaluar el cumplimiento de los requisitos expuestos por ley.

De hecho, lo anterior se ve justificado en el derecho constitucional al trabajo, puesto que como se señala en nuestra Constitución Política: “*la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario (artículo 27<sup>1</sup>)*”. Y es entonces, en cumplimiento de dicho precepto constitucional que la AAT se encuentra en la obligación de analizar el cumplimiento de los requisitos exigidos al empleador de acuerdo con el TUPA del MINTRA.

Finalmente, otro de los requisitos fundamentales para el inicio del procedimiento administrativo es sobre el número de trabajadores involucrados, pues la ley es clara al respecto al señalar en el artículo 48 de la LPCL que se debe comprender el 10% como mínimo del total de trabajadores en planilla de la empresa que solicita el presente procedimiento. Claro está que la norma también señala que antes de presentar el expediente de solicitud de cese colectivo, la empresa debe convocar a una reunión de negociación colectiva entre el empleador y las partes afectadas para que se proceda a determinar la adopción de alguna vía distinta a la del cese colectivo, a fin de que ambas partes puedan llegar a un acuerdo mutuo y evitar esta medida totalmente gravosa para los trabajadores cesados. Dentro de dichas medidas alternativas la ley dispone los siguientes: la suspensión temporal de trabajo, reducción de jornadas, modificación de las condiciones de trabajo, o cualquier otra solución que ayude a la continuación de los puestos laborales (art 48 LPCL)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Constitución Política del Perú [Const] Art. 27, 29 de diciembre de 1993.

<sup>2</sup> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1997, 27 de marzo). DECRETO SUPREMO N 003 – 97 –TR. Por la cual se expide la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Diario Oficial El Peruano.  
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H774215>

### c. Descripción del íter procedimental por causa económica

Conforme se ha descrito previamente, este procedimiento administrativo se iniciaría a petición del administrado, el que se encontrará sujeto a la decisión final de la AAT de forma automática o previa evaluación.

Por lo que, en este caso, de acuerdo con el TUPA del MTPE, la aprobación del cese colectivo se encontraría sujeto a una evaluación previa, en la que se prima la iniciativa y al derecho de información de las partes, esto es del empleador, quien debe proporcionar al Sindicato o a los trabajadores cesados la información respecto a los motivos por los que se realizará el despido colectivo, así como la planilla de los trabajadores cesados (inc. A, art 48 de LPCL)<sup>3</sup> (Carlos Blancas 2006, p. 489).

Tal es así que, conforme se describe en el artículo 48 de la LPCL, al mismo tiempo de iniciarse el procedimiento de cese colectivo, la norma habilita la “suspensión perfecta” de trabajadores a través del procedimiento de aprobación automática, lo que se encuentra relacionado con el principio administrativo de presunción de veracidad, pues la AAT supone que los documentos que presenta la empresa son verdaderos y que justifican tal medida a fin de evitar que sea más perjudicial para la misma continuar con los contratos de trabajos. Por lo que se encuentra sujeto a una fiscalización posterior, el cual es descrito como un mecanismo de control posterior al término de los procedimientos administrativos que realiza la AAT para confirmar o no la autenticidad de los documentos

---

<sup>3</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (2013). “*El despido en el Derecho Laboral Peruano*”. Jurista Editores. Lima, 2013.



presentados, así como de la veracidad de la información brindada por la parte que lo solicita<sup>4</sup> (Morón 2011, p.230)

Ahora bien, como segundo íter procedimental tenemos a la negociación directa, mediante la cual se busca negociar entre el empleador y las partes afectadas un punto medio de solución para ambos a fin de continuar con las actividades laborales y no se perjudiquen. De hecho, ello supone un respaldo a la autonomía colectiva, pues se le concede la oportunidad de decidir sobre las condiciones que rodean la terminación laboral o las posibles medidas a fin de evitarlo. Así pues, el acuerdo que arriben las partes en la negociación tendrá fuerza vinculante semejante a la que se le atribuye a la de una negociación colectiva por encontrarse respaldados dichos convenios en nuestra constitución política de acuerdo con el artículo 28.2<sup>5</sup> (Carlos Blancas 2006, p. 490).

Posterior a ello, tenemos el tercer íter procedimental, tenemos a la prueba de los motivos alegados, mediante el cual se trata de acreditar la existencia de causales que han sido alegados por el empleador para solicitar el despido colectivo, de hecho, aquí se presenta en gran medida al principio de causalidad, el cual exige que las causas del referido despido sean realmente objetivas y se encuentren en relación con la terminación del trabajo, las misma que deben ser realmente acreditadas por el empleador<sup>6</sup> (Carlos Blancas 2006, p. 491).

En esa misma línea como cuarto íter procedimental, tenemos a la conciliación, mediante el cual se señala que, vencido el plazo para que se presenten pericias

---

<sup>4</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General. Lima: Gaceta Jurídica. 2011. p.230.

<sup>5</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (2013). "El despido en el Derecho Laboral Peruano". Jurista Editores. Lima, 2013.

<sup>6</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (2013). "El despido en el Derecho Laboral Peruano". Jurista Editores. Lima, 2013.

y sin que haya existido un acuerdo en la etapa de negociación anteriormente señalada, se procederá a la conciliación para llegar a un acuerdo que sea de ayuda para las partes. Sin embargo, la diferencia de esta fase con la anteriormente descrita consiste en que en este caso la AAT asumirá esta iniciativa, pues convocará a las reuniones y ejercerá la función de conciliar. De hecho, estas reuniones deben ser citadas dentro de las 24 horas siguientes al vencimiento de la fase negocial debiendo llevarse a cabo dentro de los tres días hábiles siguientes (Carlos Blancas 2006, p. 492).

Finalmente, tenemos la fase de la resolución administrativa, sobre este punto la AAT tiene la obligación de adoptar una decisión sobre los medios probatorios expuestos por el empleador para el cese colectivo, pues deberá fundamentar su decisión. De hecho, aquí se introduce una figura legal aparentemente nueva que corresponde al silencio administrativo positivo en el caso en que la AAT no emita una resolución en los cinco días hábiles siguientes al vencimiento de la etapa de la conciliación, pues se entenderá por “aprobada” la solicitud del empleador. Esta resolución es apelable, sin embargo, nuevamente procederá el silencio administrativo positivo si el referido recurso no es resuelto dentro del plazo<sup>7</sup> (Carlos Blancas 2006, p. 493).

Ahora bien, lo descrito anteriormente se encuentra también respaldado con nuestra normativa del TUPA del Ministerio de Trabajo el cual estipula lo siguiente:

---

<sup>7</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (2013). “*El despido en el Derecho Laboral Peruano*”. Jurista Editores. Lima, 2013.

N° DE ORDEN	DENOMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	REGISTRO		DIRECCIÓN DE TRÁMITE		CATEGORÍA			PLAZO PARA RESOLVER (Días hábiles)	INDICIO DE PROCEDIMIENTO	AUTORIDAD COMPETENTE PARA RESOLVER	INDICADORES DE RESOLUCIÓN DE RECURSOS	
		NÚMERO DE ORDENACIÓN	LUGAR DE EMISIÓN	URTI	M	Administrativa	Especialización					PROMEDIACIÓN	APLACION
							Basico	Severo					
5	Terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas:  5.1) Caso fortuito o fuerza mayor, cuya gravedad implique o desaparezca total o parcial del centro de trabajo. (R) <b>BASE LEGAL:</b> D.S. Nº 009-97-TR, Art. 40º (p. 1), 47º y 48º del D.S. Nº 001-97-TR; D.S. Nº 017-2012-TR sobre el Art. 2º y 3º del D.S. Nº 011-2012-TR; D.S. Nº 001-96-TR, Art. 63º, 67º y 71º, del D.S. Nº 001-96-TR.			0,5775	24,69			X	5 (Cinco)	Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria A) Escribanía Nº 655 Jesús María	Director de Prevención y Seguridad Sistemas de Control (En caso de procedimiento de silencio social y regional)	Director de Prevención y Seguridad Sistemas de Control	Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (En caso de procedimiento de silencio social y regional)  Plazos para presentar Recurso: Tres Días  Plazos para resolver Recurso: Cinco Días
	5.2) Motivos económicos, tecnológicos, estructurales. (R) <b>BASE LEGAL:</b> D.S. Nº 003-97-TR, Art. 40º (inciso ii) y 48º, del D.S. Nº 001-97-TR; D.S. Nº 017-2012-TR (inciso i) Art. 2º y 3º del D.S. Nº 011-2012-TR; D.S. Nº 001-96-TR, Art. 63º, 67º y 71º, del D.S. Nº 001-96-TR; D.S. Nº 013-2014-TR, Art. 1º del D.S. Nº 013-2014-TR.			0,5775	24,69			X	5 (Cinco)	Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria A) Escribanía Nº 655 Jesús María	Director de Prevención y Seguridad Sistemas de Control	Director General de Trabajo (En caso de procedimiento de silencio social y regional) Suplente General de Trabajo Tres Días Plazo para resolver Recurso: Cinco Días	Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (En caso de procedimiento de silencio social y regional)  Plazos para presentar Recurso: Tres Días  Plazos para resolver Recurso: Cinco Días

Fuente: Ministerio de Trabajo

Siendo que, de ello se desprende que el procedimiento de cese colectivo cuenta con un procedimiento de silencio administrativo positivo, mediante el cual se señala que, como se señaló inicialmente, si no se emite una decisión en el plazo establecido por ley sobre su decisión de aprobar o no la terminación laboral por causa objetiva, la empresa lo tendrá por aprobado, lo cual será materia de análisis en la siguiente sección del presente trabajo, pues aplicarse el silencio administrativo positivo en un procedimiento de terminación laboral puede contravenir el derecho fundamental del trabajo, pues se necesita mayor rigurosidad para aprobar un despido laboral, más aún, si se trata de uno masivo pues recordemos que la Ley señala como mínimo debe existir el 10% de trabajadores cesados del total de la planilla (artículo 48 de la Ley laboral).

#### d. Formalidades exigidas por la AAT de trabajo

Respecto a este punto, el TUO de la LPCL, exige al empleador la autorización de la AAT para la eficacia del cese colectivo, por lo que se debe cumplir con lo

estipulado en el artículo 48 de la referida ley. Por lo que, para el presente trabajo, se ha decidido dividir el cumplimiento de las formalidades que la ley nos señala en dos (02) etapas: Etapa pre administrativa y Administrativa.

#### **i. d.I. Etapa pre administrativa**

En esta etapa se señalan las acciones que debe tener en cuenta la empresa que solicitará el procedimiento de cese colectivo para su inicio, lo cual se encuentra regulado de manera general en el ya mencionado TUO de la LPCL.

Para empezar, tenemos a exigencia de que **los trabajadores deben contar con la información completa respecto al procedimiento**. Sobre este punto, se tiene que existe una obligación de informar a los trabajadores sobre los motivos que justifican la decisión tomada por el empleador de iniciar el presente procedimiento administrativo, agregándose también la exigencia de presentar la nómina de los trabajadores que están incluidos en el presente cese colectivo.

Sobre este primer punto, concordamos con el autor Quino Cancino, mediante el cual señala que es importante la transparencia de la información sobre el cese colectivo para que los trabajadores puedan plantear alternativas distintas a la terminación laboral y así poder negociar con la empresa a fin de evitar el despido colectivo (2014).

Sin embargo, un dato a conocer es que la referida ley no señala cuál es el contenido que debe tener la información que es enviada a los trabajadores. Lo que tiene como consecuencia que exista cierta información que no sea puesta en conocimiento de los trabajadores y que por lo tanto los pueda perjudicar al momento de oponerse al inicio del referido procedimiento ante el AAT.

Ahora bien, sobre las negociaciones, de acuerdo con el literal b) del art 48 LPCL, se advierte la negociación en trato directo con el empleador, negociándose en este caso para poder pactar las condiciones de la terminación de los referidos contratos o tal vez las alternativas que eviten el cese colectivo. De hecho, queda claro que este derecho debe ejercerse con *buena fe*, lo que se encuentra regulado en la Resolución Directoral General 15-2011-MTPE/ 2/14, mediante el cual se advierte sobre la negociación entre las partes.

De hecho, sobre este punto, existe un ejemplo que respaldaría esta posición, el cual se encuentra señalado en la Resolución Directoral General N° 195-2018, de fecha 18 de octubre de 2018, mediante el cual la empresa CENTRO DIESEL DEL PERÚ S.A a la DRGTPE de Lima solicita la terminación colectiva de contratos de trabajo por causales económicos de 16 trabajadores, advirtiéndose la importancia de la etapa de negociación para el presente procedimiento, toda vez que advierte la importancia de la negociación a fin de analizar la posibilidad de evitar la terminación laboral, pues de no existir ello, y de no darse de buena fe, se presentaría la nulidad del despido colectivo por existir una falta de voluntad negocial entre las partes.

## **ii. d.II Etapa administrativa**

Ahora bien, sobre el procedimiento administrativo *per se*, parte con la solicitud de terminación laboral por el MINTRA, quien aprobará o no la solicitud interpuesta por la empresa, también se pronunciará sobre la suspensión perfecta de labores solicitada también por el trabajador, así como las conciliaciones.

Para empezar, el TUPA del MINTRA es claro en señalar los requisitos exigidos por la AAT para la presentación de la referida solicitud, los cuales son los

<p>5.2) <b>Motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos (9)</b>  <b>BASE LEGAL</b>  D.S. N° 003-97-TR, Arts. 46º inciso b) y 48º, del 27/03/1997;  D.S. N° 017-2012-TR, inciso a) Art. 2º y 3º del 01/11/2012  D.S. N° 001-96-TR, Art. 63º, 67º y 71º, del 26/01/1996.  D.S. N° 013-2014-TR, Art. 1º del 21/11/2014</p>	<p><b>Solicitud que contenga el sustento de la causa invocada</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Constancia de recepción por el sindicato o, a falta de este, por los trabajadores afectados con la medida o a sus representantes autorizados; de la información pertinente proporcionada por el empleador especificando la causa invocada y la nómina de los trabajadores afectados.</li> <li>2. Nómina de los trabajadores afectados, señalando expresamente que representan un número no menor al 10% del total de trabajadores de la empresa.</li> <li>3. En forma sucesiva o simultánea, el empleador presentará una Declaración Jurada que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada, acompañando una pericia de parte y un documento que acredite la realización de la reunión de negociación directa.  Alternativamente podrá presentarse una constancia notarial de asistencia.</li> </ol>
---	---

siguientes:

### *TUPA del MINTRA (2022)*

Pues bien, respecto al primer punto, sobre *la solicitud de aprobación de la medida interpuesta por la empresa*, se tiene que la empresa debe solicitar el inicio del procedimiento por escrito, así como una solicitud de declaración jurada invocando la causa objetiva en la que se encuentra, así también debe presentar una pericia de acuerdo con el TUPA del MINTRA.

Finalmente, sobre *la suspensión perfecta de labores*, conforme se señala en el TUO de la LPCL, la presente solicitud se considerará aprobada con la recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de una fiscalización posterior.

Así, sobre *las conciliaciones*, se tiene que la AAT convocará a reuniones de conciliación con los trabajadores, el que deberá darse a los tres días hábiles siguientes desde que venció el plazo para que los trabajadores o sus representantes presenten su pericia de parte.

Por otro lado, respecto a las exigencias advertidas en el TUPA del MINTRA, vigente a la actualidad. En primer lugar, se exige *la constancia de recepción por los trabajadores y sindicatos de la información correspondiente al cese colectivo,*

De ello se desprende que las concurrencias de los requisitos señalados son suficientes para que la AAT pueda emitir pronunciamiento sobre su aprobación o desaprobación. De hecho, sobre el punto número uno, nuestro ordenamiento jurídico es claro en señalar que la información pertinente debe ser aquella relacionada a los motivos por los que se inicia el procedimiento, pues no pueden ser meras afirmaciones sin ningún sustento objetivo, ni tampoco puede consistir en explicaciones genéricas sobre la situación de la empresa. Ello se fundamenta en la desigualdad de información existente entre las partes dentro de una relación jurídica laboral, pues solo se darán las fases de las negociaciones o conciliaciones de manera efectiva si las partes – los afectados – cuentan con la información necesaria (Resolución Directoral General N 150-2018-MTPE).

Bajo ese mismo criterio, la información de la planilla de los trabajadores debe ser presentado acreditando la existencia de un número no menor al 10% de los trabajadores para que se puedan agrupar y negociar de forma colectiva con el representante de la empresa.

Finalmente, como se encuentra estipulado en el TUPA, se debe presentar una declaración jurada que señale cuál es la causal invocada, la misma que debe ser acompañada con una pericia de parte que acredite su procedencia, pues deberá ser realizada por una empresa auditora y debe ser expedida por la Contraloría General de la República. Todo ello, a fin de que se acredite de forma objetiva e imparcial la condición empresarial.

### III. SECCIÓN 2: análisis crítico del íter procedimental

#### a. Omisión de especificar el tipo de información que debe brindar la empresa a los trabajadores, previo al inicio del cese colectivo.

Respecto a ello, en la etapa previa al inicio del procedimiento de cese colectivo, la LPCL advierte la obligación de la empresa de proporcionar al sindicato, trabajadores o representantes autorizados la información respecto a los motivos que invoca para la solicitud del inicio del cese colectivo. Sin embargo, dicha disposición no advierte qué tipo de información es la necesaria para que los sindicatos y/o trabajadores tomen conocimiento de la justificación de la decisión del empleador a fin de que estos puedan defenderse en la etapa de negociación.

Al mismo tiempo, consideramos que este requisito involucra *el deber de información*, el que es necesario para que exista un debido procedimiento, puesto que sobre lo advertido en dicha comunicación a los sindicatos/trabajadores o representantes, los mismo podrán brindar alternativas al cese colectivo como por ejemplo reducción de horas, cambio de horario, etc, todo aquello que no implique el despido colectivo. De hecho, de existir un criterio administrativo sobre lo que debe entenderse por el contenido de la justificación de la decisión del empleador sobre aplicar el cese colectivo, se podría incluso utilizar como medio probatorio durante el procedimiento administrativo para que la autoridad administrativa tome conocimiento de que no se ha llevado a cabo el procedimiento de forma regular, pues no se ha tomado conocimiento íntegro de las causas que conllevaron a la decisión del empleador. Por lo tanto, consideramos que existe una evidente omisión en la norma respecto al contenido de la información que debe ser enviada por el empleador a sus trabajadores cesados, a fin de que se preserve el derecho de defensa.

#### b. Participación de las partes: ¿participación del Sindicato?



Para empezar, sobre la determinación de las partes, tenemos que partir por el tipo de procedimiento administrativo: general o trilateral. Al respecto, el procedimiento de cese colectivo se trataría de un procedimiento administrativo general con connotaciones breves de un trilateral, toda vez que en la LPCL se incluye la participación de los sindicatos o trabajadores cesados al momento de facultarles a oponerse al inicio del presente procedimiento o incluso presentar pericias adicionales sobre la condición económica de la empresa que solicita el despido colectivo, precisamente en el art 48, inciso c) del tercer párrafo que incluye a los sindicatos o trabajadores para la puesta en conocimiento de las pericias interpuestas por el empleador.

No obstante, se ha optado por determinar que se trata de un procedimiento administrativo general, pues es excepcional y necesaria la participación de los trabajadores cesados, no obstante, su participación no es constante en el presente procedimiento, por lo que actuarían como terceros interesados en el presente procedimiento. Ahora bien, las partes que sí destacan en este procedimiento es la Autoridad Administrativa, quien actúa como tercero imparcial, y el empleador que actúa como el iniciador del presente procedimiento.

Este punto es importante ser analizado pues con ello se determinará cuál es la normativa correspondiente para la aplicación del presente procedimiento, el cual se encuentra estipulado en nuestra LPAG - Ley 27444.

Por lo que, nuestra postura se encuentra corroborada con nuestra doctrina. Puesto que, para empezar, de acuerdo a la doctrina sobre el procedimiento administrativo general, se señala que “es el tipo de procedimiento mediante el cual la administración no ejerce una función cuasi judicial entre dos posiciones jurídicas opuestas (como en el trilateral), sino que, en lugar de ello, actúa como juez y parte, y por lo tanto, tiene como límite la instrucción objetiva del procedimiento, para impulsarlo de oficio y emitir una decisión fundada en

derecho, como ocurre por ejemplo, en los procedimiento de licencia de funcionamiento” (Pacori, 2020)<sup>8</sup>.

Al mismo tiempo, para realizar una comparación, de acuerdo con el autor Ramón Parada, se señala que “el procedimiento trilateral es aquel en el que, si bien es cierto, se da cuando dos o más administrados inician un procedimiento ante las entidades públicas, lo particular de este procedimiento es que dichas entidades actúan en una posición de imparcialidad en los administrados para resolver una disputa” (2011, p. 05).<sup>9</sup>

Por lo tanto, dichas posturas corroboran lo estipulado inicialmente sobre el tipo de procedimiento que se presenta en el despido colectivo, toda vez que, un punto adicional y clave para diferenciar ambos procedimientos es la disputa sobre una controversia en donde debe existir una “reclamación” para que sea considerado un procedimiento administrativo trilateral, lo que no se da en el presente caso, pues se trata de una solicitud por parte del empleador a la AAT para que proceda o no el despido colectivo.

### **c. Ambigüedad en la definición de “causa objetiva económica”**

Desde que se encontró regulado el cese colectivo como una modalidad de para concluir relaciones labores por razones justificadas, esto es, hacia los años

---

<sup>8</sup> José Maria Pacori Cari. (2020). El procedimiento trilateral. 17 de junio de 2022, de Revista Lp Derecho Sitio web: [https://lpderecho.pe/que-es-el-procedimiento-trilateral/#\\_ftn1](https://lpderecho.pe/que-es-el-procedimiento-trilateral/#_ftn1)

<sup>9</sup> PARADA, Ramón (2011). Derecho Administrativo Tomo I. Parte General, decimoctava edición. Marcial Pons, Madrid, Barcelona. Citado en: GÓMEZ APAC, Hugo. “El procedimiento trilateral: ¿Cuasi jurisdiccional? Revista Círculo de Derecho Administrativo Número 10. Derecho de la Competencia.

noventa cuando entró en vigor la LPCL mediante DS N° 003-97-TR, se reguló en su artículo 48 la posibilidad de efectivizarse dicha modalidad mediante diversas causales, tales como: a) caso fortuito y fuerza mayor, b) motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, c) disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra, d) la reestructuración patrimonial, los mismos que se encuentran estipulados en el artículo 46 de la referida ley. No obstante, el que nos llama la atención es la *causa objetiva económica*, toda vez que de su simple lectura no se observa con claridad su definición, lo que es importante a fin de activar la presente modalidad de despido justificado. De hecho, hacia los años noventa aún no existía jurisprudencia respecto a la definición de la misma, por lo que su aplicación era muy general y, a veces, se tornaba desfavorable para los trabajadores cesados, toda vez que no existía un criterio vinculante.

De hecho, ello representó un problema, pues no existía seguridad jurídica respecto a qué se debía entender por “causal económica” que tuvo como consecuencia que los trabajadores cesados se vean desprotegidos, pues se ampliaba más la posibilidad de proceder el despido colectivo bajo la inexistencia de parámetros que limiten el concepto de causa económica.

Es así que, en nuestra doctrina peruana ha sido el profesor Arce quien señala las características que debe tener una empresa para que se acredite “la causa objetiva económica”, pues solo conforme a ello se realizará un despido colectivo válido. Así, el citado autor, señala que realmente debe existir una causa que impida a la empresa cumplir con sus obligaciones principales debido a la existencia de una crisis real, actual y suficiente<sup>10</sup> (Arce Ortiz, 2008).

---

<sup>10</sup> Arce Ortiz, E. (2008). Derecho individual del trabajo en el Perú. Lima: Palestra Editores, pp. 242.

Es así que, sobre lo indicado por el profesor Arce, hacia el año 2013, mediante Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14, de fecha 16 de enero de 2013, el Ministerio de Trabajo definió lo siguiente sobre los motivos económicos:

“lo decisivo para evaluar una crisis económica dentro de la empresa es que la empresa llegue a una situación inestable e inviable; así, se debe acreditar que el cese colectivo es la medida necesaria para superar la crisis de la empresa” (Resolución Directoral General N° 003-2013)<sup>11</sup>.

Por lo que, de acuerdo con dicha resolución, la AAT comenzó a fijar criterios respecto a dicha definición, como es el siguiente:

“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”<sup>12</sup>. (Informe N° 0086-2021)

Posteriormente, mediante Decreto Supremo N° 013-2014-TR<sup>13</sup>, de fecha 20 de noviembre de 2014, se definió la situación económica que es aplicable al despido colectivo por motivos económicos de las empresas. Por lo que esta norma complementó y aclaró lo señalado en la LPCL al señalarse que para la aplicación de la causal económica debía probarse el real deterioro de ingresos, entendiendo como tal a tres trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad

---

<sup>11</sup> Resolución Directoral General N° 003-2013-MTPE/2/14. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-01-16\\_003-2013-MTPE-2-14\\_2767.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-01-16_003-2013-MTPE-2-14_2767.pdf)

<sup>12</sup> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). Informe N° 0086-2021-MTPE/2/14.1. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2190815/IF-086-2021.pdf>

<sup>13</sup> Decreto Supremo N.º 013-204-TR. (20 de noviembre de 2014). Normas Legales, N° 538064. Diario Oficial El Peruano, 21 de noviembre de 2014. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/definicion-de-situacion-economica-aplicable-al-despido-colec-ds-n-013-2014-tr-1167659-4>

operativa, o en una situación en la que de mantener la continuidad laboral del total de los trabajadores implique pérdidas<sup>14</sup>.

Sin embargo, la crítica que surge es de índole constitucional, puesto que dicho Decreto tuvo como sustento la primacía de la “creación de riqueza y bienestar general” sobre el derecho constitucional al “derecho al trabajo”, toda vez que, la creación de riqueza no encuentra sustento constitucional en nuestro ordenamiento jurídico, mientras que el derecho laboral sí lo tiene, por lo que no debería primar el propósito del Estado de que las empresas no se encuentren en situaciones de pérdida frente a los derechos de los trabajadores.

De igual forma, la crítica también versa sobre lo dispuesto mediante dicho Decreto Supremo respecto a los “tres trimestres consecutivos de pérdida” que debe tener la empresa para que sea aprobado el cese colectivo, toda vez que, desde nuestro punto de vista, no necesariamente por tener pérdidas durante los tres trimestres, existirá la consecuencia automática de que la empresa tendrá una situación de inviabilidad económica. De hecho, consideramos que debería hacerse mención por lo menos en que debe existir un Informe contable sobre la inviabilidad económica de la empresa, mediante el cual se deje constancia de las predicciones de mejoras en las empresas. Ello debido a que, debemos tener en claro que el cese colectivo se debe aplicar como *ultima ratio*, esto es, que se aplica en última instancia y cuando la empresa ya no tiene otra opción para poder recuperarse o evitar la quiebra total.

#### **d. Sobre el 10% de trabajadores cesados**

---

<sup>14</sup> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Decreto Supremo 13-2014-TR, Definición de Situación Económica aplicable al Despido Colectivo por motivos económicos y Plazo Para Interponer Arbitraje Potestativo.

Sobre el número de trabajadores involucrados que debe superar al 10% de trabajadores en planilla se tiene que nuestro ordenamiento jurídico exige este porcentaje, el cual se encuentra sustentado en la denominación “despido colectivo”, el que, en principio, debe abarcar un grupo de trabajadores. No obstante, nuestra postura es que dicho porcentaje incentiva a que el empleador pueda extinguir un mayor número de relaciones laborales, cuando no debería ser así.

De hecho, a diferencia de otras legislaciones, en el Perú no existen criterios de prelación que el empleador deba considerar al momento de seleccionar al personal comprendido en el cese colectivo como es el caso de Alemania, México, Panamá, etc. (Muller, 2011)<sup>15</sup>. La única alusión al personal involucrado en el cese colectivo la efectúa el art. 63° del Reglamento de la Ley al Fomento al Empleo, mediante el cual solo se advierte que debe existir una justificación de despido para cada uno.

En ese sentido, lo que debería existir es la reducción de este mínimo hacia el mínimo de 5% del total de trabajadores, entendiéndose aún el valor “colectivo” de este despido, pues aún se mantendría la forma de un “grupo” de trabajadores (mayor a uno), pero que, finalmente, no abarcaría tantas relaciones contractuales. De hecho, la crítica a este porcentaje es viable en tanto no se impone un “tope” al porcentaje de trabajadores a ser despedidos, sino que se exigiría que el mínimo sea menor con posibilidad a ser ampliado dependiendo del empleador y sus condiciones económicas en las que se encuentre.

---

<sup>15</sup> Muller, A. (3 de Setiembre de 2011). Nota de Información de Dialogue de la Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 24 de Octubre de 2015, de ILO: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/dialogue/documents/publication/wcms\\_172297.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/dialogue/documents/publication/wcms_172297.pdf)

### **e. La figura del silencio administrativo**

En el procedimiento de cese colectivo, la figura del silencio administrativo se encuentra regulado en el artículo 48 de la LPCL mediante el cual se advierte la aplicación de la aprobación automática, para el caso de la suspensión perfecta de trabajadores, y la evaluación previa para el cese colectivo.

De hecho, en nuestra normativa administrativa se señala que los procedimientos de *aprobación automática y silencio administrativo positivo* son procedimientos de mero trámite, pues las materias que versan no afectan el interés general de los administrados, mientras que en el artículo 34 de la LPAG, se señala que en *la evaluación previa con silencio negativo* son de carácter de interés público (sub numeral 34.1.1), agregándose que también pertenecen a este tipo de procedimiento aquellos a los que en virtud de ley expresa le sea aplicable (sub numeral 34.1.5).

No obstante, a efectos del análisis del presente trabajo resulta importante la definición del silencio positivo pues conforme se aprecia en el TUPA del MTPE vigente en la actualidad, respecto a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas (numeral 13), el procedimiento de calificación es de evaluación previa con aplicación del silencio positivo.

Por lo tanto, la aplicación del silencio administrativo positivo en el presente procedimiento tiene como principal connotación el dar por aprobada una solicitud en caso que la AAT no emita pronunciamiento en el tiempo establecido por norma. En este caso, conforme se estipula en el art 48 LPCL, se tiene que se introducirá la figura del silencio positivo si la AAT no emite resolución en los cinco días hábiles, por lo que se aprobaría la solicitud de forma casi automática al pasar el tiempo señalado por ley. De hecho, lo interesante es que, dicha resolución puede ser impugnada, el cual también se presenta el silencio positivo en caso la AAT tampoco emita resolución en el tiempo de los cinco días, por lo que se tendría por “confirmada” la resolución impugnada.

Es así que la crítica en este punto es que consideramos que está existiendo una desnaturalización de la figura del silencio administrativo positivo en este tipo de procedimientos administrativos pues se estaría privilegiando de alguna forma al empleador, toda vez que. en caso que la AAT no emita pronunciamiento en el tiempo estipulado por ley, se entenderá por aprobada la solicitud. Lo que no debería darse, toda vez que el silencio administrativo es una figura que se ha establecido como un mecanismo destinado a proteger a los trabajadores en las relaciones con la administración, evitando que la inacción de la misma lesione los derechos de los ciudadanos, sancionando de esta forma a la autoridad administrativa por no ser diligente con los plazos otorgados por ley para emitir una resolución<sup>16</sup> (Carlos Blancas 2006, p. 493).

Por lo que, en principio, este tipo de procedimiento es una herramienta que tiene como finalidad la democratización del Estado en aras de dar protección al ciudadano frente a la administración que tiene el poder; sin embargo, como se ha analizado, al existir una disparidad entre las partes por la diferencia de poder entre las mismas, también en la aplicación del procedimiento se estaría incrementando dicha disparidad, pues se le da ventaja al empleador frente a los derechos laborales de los trabajadores cesados, ya que la inacción de la administración tendrá como consecuencia la extinción de relaciones laborales.

#### **IV. SECCIÓN 3: en la actualidad**

##### **a. En la actualidad**

##### **i. Resolución Directoral N° 3-2013/MTPE/2/14**

---

<sup>16</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (2013). *“El despido en el Derecho Laboral Peruano”*. Jurista Editores. Lima, 2013.



Conforme se ha señalado previamente, de fecha 16 de enero de 2013, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitió la referida Resolución Directoral, mediante el cual se dispuso que la crisis económica debe significar una situación inestable e inviable de la empresa y, asimismo, que se debe demostrar que el cese colectivo es necesario para superar dicha situación de crisis. Al respecto, no hay normativa en nuestro ordenamiento jurídico que lo inaplique en la actualidad; sin embargo, aun así, no debería ser utilizado como referente total para la aprobación de los ceses colectivos, toda vez que, la norma que lo fija como criterio vinculante ha sido declarada nula mediante sentencia, conforme se verá a continuación.

## ii. Decreto Supremo N° 13-2014-TR

Asimismo, conforme se ha señalado previamente mediante el presente Decreto se fija un criterio a nivel nacional sobre la causal económica para la aprobación del cese colectivo, mediante el cual se dispone la obligación de registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos de utilidad operativa en la empresa que solicita la aprobación del cese colectivo.

Sin embargo, en la actualidad, hacia el año 2015, la Federación de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú demandaron al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de un proceso constitucional de Acción Popular en contra del presente Decreto Supremo a fin de que se le declare inconstitucional por prevalecer el interés económico de las empresas sobre los derechos laborales de los trabajadores. Es así que, de la revisión de la Sección Consulta de Expedientes Judiciales (CEJ) de la página web del Poder Judicial, mediante expediente 660-2015, la 8va Sala Laboral Permanente emite sentencia de fecha 30 de noviembre de 2017, mediante el cual se declara “***fundada la***

*acción popular*” y en consecuencia se declara “**nulo el artículo 1 del Decreto Supremo N 013-2014-TR**”<sup>17</sup> (Poder Judicial 2015, Exp 660-2015).

En esa misma línea, hacia el año 2018, el referido Sindicato interpuso medida cautelar respecto al contenido del Decreto Supremo N 013-2014, mediante el cual la Octava Sala Laboral Permanente, de fecha 20 de junio de 2018, expide auto que declara fundada la misma, conforme a lo siguiente:

*“DECLARAR FUNDADA la demanda de medida cautelar, obrante de fojas 58 a 64 de autos, por consiguiente, se ORDENA la suspensión de la eficacia del artículo 1° del Decreto Supremo N° 013-2014-TR publicado en el Diario Oficial El Peruano el 21 de noviembre del 2014, que aprueba el concepto "situación económica de la empresa"<sup>18</sup>. (Poder Judicial 2015)*

Es así que, conforme se ha descrito anteriormente, en dicho proceso se declaró nulo y también mediante medida cautelar se declaró la suspensión de la eficacia del referido artículo del referido Decreto Supremo el cual versa sobre la definición de lo que debe ser contener la motivación económica de las empresas para que se apruebe el cese colectivo, lo que nos lleva nuevamente a no existir un criterio a nivel nacional que evite decisiones arbitrarias de parte de las autoridades administrativas en contra de los derechos laborales.

No obstante, en la actualidad se sigue aplicando lo descrito en el Decreto Supremo, toda vez que hacia el año 2018 – luego de 13 años - se aprobó el tercer cese colectivo de trabajadores, mediante el cual una empresa de hidrocarburos cesó a 77 trabajadores con la aprobación del MTPE, advirtiéndose

---

<sup>17</sup> Poder Judicial (2015). Expediente N° 00660-2015-0-1801-SP-LA-01. Lima: 30 de noviembre del 2017.

file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/stc%20declara%20fundada%20accion%20popular.pdf

<sup>18</sup> Poder Judicial (2015). Expediente N° 00660-2015-0-1801-SP-LA-01. Lima: 20 de junio de 2018.

file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/mediad%20cautelar%20-%20pse.pdf

que para la aplicación de dicha medida, debía existir una afectación real de crisis a la empresa, de manera permanente, y que ello debe ser acreditado al momento de presentar la solicitud ante la AAT<sup>19</sup> (Diario Gestión 2018), lo que se encuentra relacionado con lo descrito en el referido Decreto Supremo que para el año 2018, se supone ya se encontraba en suspensión su eficacia.

### **b. Casuística**

A lo largo de los años, entre el año 2008 – 2014, se han presentado diversas solicitudes de ceses colectivos por causas económicas en las empresas que el MTPE debe aprobar o no de acuerdo a las justificaciones planteadas por cada empresa. En ese sentido, la autora Shirley Quino nos presenta un cuadro que versa sobre las distintas solicitudes presentadas durante dichos años y que el MTPE no aprobó debido a las deficiencias normativas que se tiene en nuestra normativa respecto al cese colectivo, pues no existe aún jurisprudencia uniforme respecto al criterio que debe seguirse para aprobar o no dichos ceses.

**Cuadro 1. Solicitudes de ceses colectivos ingresadas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2008 – 2014)**

<b>Año</b>	<b>Nº De solicitudes</b>	<b>Causa</b>	<b>Procedencia</b>
2008	1	Fuerza mayor	No se precisa
2009	2	Económicos	Ninguno
2010	2	Económicos	Ninguno
2011	3	Económicos	Ninguno

---

<sup>19</sup> Juape, M. (2018). Luego de 13 años el MTPE aprobó el tercer cese colectivo. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/luego-13-anos-mtpe-aprobo-tercer-cese-colectivo-253538-noticia/>

2012	0	-	-
2013	3	No se precisa	No se precisa
2014	2	Fuerza mayor	No se precisa

Elaboración propia.

Fuente: Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo

**Fuente: Tesis de Shirley Aquino Cancino (2015)<sup>20</sup>.**

De hecho, posteriormente a dichos años, las siguientes solicitudes de procedimientos administrativos de cese colectivo por causas económicas también fueron declarados improcedentes, entre ellos tenemos al caso de la empresa Vidriera 28 de Julio S.A.C en el que se declaró improcedente su solicitud y que, en apelación ante la AAT, también se declaró infundada, pues se advirtió que la referida empresa no siguió el criterio fijado mediante Resolución Directoral Nro. 003-2013, que dispone la acreditación de la inviabilidad económica de la empresa y que en su pericia presentada por la empresa ello no fue acreditado, pues en ella no se evaluó la posibilidad de adoptar medidas para evitar o limitar el cese. Asimismo, también se advierte en su considerando sexto la cita al DS 013-2014-TR mediante el cual se fija como criterio que existan tres trimestres de pérdida para la empresa para acreditar la insolvencia de la misma. Lo que es criticable desde nuestro punto de vista, pues conforme se ha señalado previamente, lo dispuesto en dicho Decreto Supremo no debería ser aplicado pues ha sido declarado inconstitucional e incluso se encuentra bajo medida

---

<sup>20</sup> Quino Cancino, S. C. (2015). El cese colectivo por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas en el Perú: Propuestas para su viabilidad.

cautelar la suspensión de la eficacia del mismo<sup>21</sup> (Resolución Directoral N° 29-2018-MTPE/1/20).

Lo mismo ocurre en la Resolución Directoral N 003-2013, mediante el cual la empresa RED DORADA S.A interpone recurso de apelación contra la resolución que declara improcedente su solicitud de cese colectivo por motivos económicos, toda vez que de su solicitud presentada, en su Informe Pericial no se advierte información financiera, ni laboral de los años anteriores a su solicitud, así como tampoco se describe información sobre la rentabilidad y el costo laboral de la empresa a fin de que se determine que realmente con el despido de los trabajadores, la empresa tendrá mayor rentabilidad. Por lo tanto, no habría acreditado la existencia de una crisis, real, actual y suficiente en la empresa<sup>22</sup> (Resolución Directoral General N° 003-2013-MTPE/2/14).

Finalmente, tenemos a la Resolución Directoral General N 251-2017, mediante el cual el Sindicato de Pesquera Diamante Planta Samanco y trabajadores, presentan recurso de revisión a la resolución que declara fundado el recurso de apelación y que aprueba la solicitud de terminación colectiva de los contratos por motivos económicos presentado por la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A, toda vez que la empresa habría incumplido con el porcentaje mínimo requerido por el artículo 48 de la LPCL, esto es del 10%. Por consiguiente, mediante dicha resolución, se declara fundado el recurso de revisión y se revoca la resolución que aprobaba el cese colectivo. Sin embargo, ello es criticable, toda vez que, conforme se ha señalado previamente, esta norma estaría prevalecería la existencia de un mayor número de trabajadores despedidos en comparación de los trabajadores que realmente considera la empresa deberían ser despedidos

---

<sup>21</sup> Resolución Directoral N° 29-2018-MTPE/1/20. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2018-05-28\\_29-2018-MTPE-1-20\\_6436.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2018-05-28_29-2018-MTPE-1-20_6436.pdf)

<sup>22</sup> Resolución Directoral General N° 003-2013-MTPE/2/14. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-01-16\\_003-2013-MTPE-2-14\\_2767.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-01-16_003-2013-MTPE-2-14_2767.pdf)

para que eviten una quiebra. No obstante, evidentemente esta herramienta procedimental fue de gran ayuda para los trabajadores, pues evitaron su cese, pero al mismo tiempo, es un precedente desfavorable para los trabajadores<sup>23</sup> (Resolución Directoral General N° 251-2017).

Por consiguiente, es claro que en nuestra normativa no se suelen aprobar los ceses colectivos, pues conforme se ha señalado previamente, aún no existe criterio uniforme para poder aprobar dichas solicitudes. De hecho, de seguir el criterio fijado mediante Decreto Supremo 013-2014, se podría hasta declarar la nulidad de dicha resolución pues se estaría motivando en base a una normativa que se encuentra en suspensión su eficacia, hecho que muchos AAT aún no tienen en cuenta, ya sea por desinformación u omisión adrede.



## **V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Habiéndose mencionado las principales deficiencias respecto a la regulación del cese colectivo por causa económica en nuestra regulación actual. Consideramos que resulta necesario una reestructuración del art 48 LPCL, toda vez que se

---

<sup>23</sup> Resolución Directoral General N° 251-2017-MTPE/2/14. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2017-12-20\\_251-2017-MTPE-2-14\\_6020.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2017-12-20_251-2017-MTPE-2-14_6020.pdf)

encuentra regulada de manera general y no es clara ni precisa respecto a los requisitos que debería contener cada causa objetiva, de hecho, ello genera una desproporción entre el trabajador y la empresa.

En primer lugar, es necesaria una regulación en la que se encuentre claro y preciso las definiciones de las causas objetivas o por lo menos los requisitos que deberían contener cada una para que la empresa y/o el trabajador conozcan dichas características a fin de evitar vulnerar los derechos laborales de los trabajadores.

En segundo lugar, respecto a la causa económica, como se ha señalado previamente, toda vez que el DS 13-2014-TR ha sido declarado inconstitucional por no cumplir con la normativa constitucional, es necesario que se establezcan requisitos que debería contener una causa económica, a fin de que se establezca cual es la definición de “disminución permanente económica” de la empresa y se pueda establecer un criterio objetivo que pueda acreditar la existencia de la referida causa objetiva.

De hecho, como hemos descrito previamente, somos de la opinión que la causa económica debe estar ligada a un real estado crítico de la empresa que necesariamente o, incluso, que sea de tal inmensidad que obligue a la empresa a una terminación laboral colectiva para que la empresa pueda seguir funcionando y no sean todos los trabajadores de la misma los cesados, sino solo un porcentaje. En ese sentido, lo que se debería promover bajo una nueva regulación o aclaración de dicha norma, es que se promuevan medidas que eviten costos laborales para la empresa y para el trabajador.

Finalmente, somos de la opinión que la causa económica debe darse respecto a toda la empresa y no sobre alguna sucursal y/o líneas de negocio distintas a la

que se encuentra en la causal de terminación laboral objetiva; es decir, debe tratarse del negocio que se encuentra inmersa en una crisis económica y no de otros centros de trabajo que subyacen de la empresa principal. Ello para evitar una vulneración a trabajadores de centros laborales que no se encuentran inmersos en dicha causa económica, la misma que debe ser debidamente sustentada ante la AAT a fin de aprobar o desaprobado la solicitud de terminación laboral.





## VI. BIBLIOGRAFÍA

Arce Ortiz, E. (2008). Derecho individual del trabajo en el Perú. Lima: Palestra Editores, pp. 242.

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (2013). *“El despido en el Derecho Laboral Peruano”*. Jurista Editores. Lima, 2013.

Constitución Política del Perú [Const] Art. 27, 29 de diciembre de 1993.

Decreto Supremo N.º 013-204-TR. (20 de noviembre de 2014). Normas Legales, N° 538064. Diario Oficial El Peruano, 21 de noviembre de 2014.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/definicion-de-situacion-economica-aplicable-al-despido-colec-ds-n-013-2014-tr-1167659-4>

Quino Cancino, S. C. (2015). El cese colectivo por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas en el Perú: Propuestas para su viabilidad.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1997, 27 de marzo). DECRETO SUPREMO N 003 – 97 –TR. Por la cual se expide la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Diario Oficial El Peruano.

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H774215>

MINISTERIO DE TRABAJO (2018). Resolución Directoral General N 150-2018-MTPE/ 2/ 14. Ministerio de trabajo, 19 de julio de 2018.

[https://gobpe-production.s3.amazonaws.com/uploads/document/file/202902/RDG\\_150-2018-MTPE-2.14.pdf](https://gobpe-production.s3.amazonaws.com/uploads/document/file/202902/RDG_150-2018-MTPE-2.14.pdf)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2002, 24 de julio). Decreto Supremo N009-2002-TR- Por la cual se expide el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/tupa/tupa\\_mtpe\\_25\\_01\\_2016\\_adicional.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/tupa/tupa_mtpe_25_01_2016_adicional.pdf)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Decreto Supremo 13-2014-TR, Definición de Situación Económica aplicable al Despido Colectivo por motivos económicos y Plazo Para Interponer Arbitraje Potestativo.

Muller, A. (3 de Setiembre de 2011). Nota de Información de Dialogue de la Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 24 de Octubre de 2015, de ILO: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/dialogue/documents/publication/wcms\\_172297.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/dialogue/documents/publication/wcms_172297.pdf)

José Maria Pacori Cari. (2020). El procedimiento trilateral. 17 de junio de 2022, de Revista Lp Derecho Sitio web: [https://lpderecho.pe/que-es-el-procedimiento-trilateral/#\\_ftn1](https://lpderecho.pe/que-es-el-procedimiento-trilateral/#_ftn1)

Juape, M. (2018). Luego de 13 años el MTPE aprobó el tercer cese colectivo. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/luego-13-anos-mtpe-aprobo-tercer-cese-colectivo-253538-noticia/>

PARADA, Ramón (2011). Derecho Administrativo Tomo I. Parte General, decimoctava edición. Marcial Pons, Madrid, Barcelona. Citado en: GÓMEZ APAC, Hugo. "El procedimiento trilateral: ¿Cuasi jurisdiccional? Revista Círculo de Derecho Administrativo Número 10. Derecho de la Competencia.

Poder Judicial (2015). Expediente N° 00660-2015-0-1801-SP-LA-01. Lima: 30 de noviembre del 2017.

<file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/stc%20declara%20fundada%20accion%20popular.pdf>

Poder Judicial (2015). Expediente N° 00660-2015-0-1801-SP-LA-01. Lima: 20 de junio de 2018.

<file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/mediad%20cautelar%20-%20pse.pdf>

Resolución Directoral General N° 003-2013-MTPE/2/14. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

[https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-01-16\\_003-2013-MTPE-2-14\\_2767.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-01-16_003-2013-MTPE-2-14_2767.pdf)

Resolución Directoral N° 29-2018-MTPE/1/20. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2018-05-28\\_29-2018-MTPE-1-20\\_6436.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2018-05-28_29-2018-MTPE-1-20_6436.pdf)

Resolución Directoral General N° 003-2013-MTPE/2/14. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

[https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-01-16\\_003-2013-MTPE-2-14\\_2767.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-01-16_003-2013-MTPE-2-14_2767.pdf)

Resolución Directoral General N° 251-2017-MTPE/2/14. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2017-12-20\\_251-2017-MTPE-2-14\\_6020.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2017-12-20_251-2017-MTPE-2-14_6020.pdf)

