



**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**

Derecho
Facultad de Derecho

**Informe Jurídico sobre el Expediente Administrativo
No. 152129-2024-MTPE/1/20.2**

**Trabajo de Suficiencia Profesional
presentado para optar por el Título Profesional de
Abogado**

**Presentado por
Marco Antonio Lizárraga Ferrer
Gonzalo Alonso Narcizo Robles**

Lima, enero 2026

REPORTE DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO

FACULTAD DE DERECHO

A través del presente documento la Facultad de Derecho deja constancia de que el Trabajo de Suficiencia Profesional “Informe Jurídico sobre el Expediente Administrativo No. 152129-2024-MTPE/1/20.2” presentada por el Sr. Marco Antonio Lizárraga Ferrer, con DNI 71939574, y por el Sr. Gonzalo Alonso Narcizo Robles, con DNI 72363821, para optar el Título Profesional de Abogado, fue sometido al análisis del sistema antiplagio Turnitin el 16 de enero del año 2026; obteniendo el siguiente resulta




18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe


- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 10%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
288 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo. Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán

1	Internet	
hdl.handle.net		5%
2	Internet	
www.dateas.com		1%
3	Internet	
cdn.www.gob.pe		<1%
4	Trabajos del estudiante	
Pontificia Universidad Católica del Perú		<1%
5	Internet	
busquedas.elperuano.pe		<1%
6	Internet	
andrescusi.wordpress.com		<1%
7	Internet	
issuu.com		<1%
8	Internet	
dspace.unitru.edu.pe		<1%
9	Internet	
pt.scribd.com		<1%
10	Internet	
idoc.pub		<1%
11	Internet	
vsip.info		<1%

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3458509208

Fecha de entrega

15 ene 2026, 11:58 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

16 ene 2026, 8:55 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

Narcizo_Gonzalo_Lizarraga_Marco_Trabajo_de_Suficiencia_Derecho_2026.docx

Tamaño del archivo

4.5 MB

107 páginas

33.030 palabras

177.238 caracteres

De acuerdo con la política vigente, el porcentaje obtenido de similitud con otras fuentes está dentro de los márgenes permitidos.

Se emite el presente documento para los fines estipulados en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad al que pertenece el interesado.

Lima, 26 de enero de 2026

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'H' followed by a series of vertical lines and a final flourish.

Humberto Zúñiga Schroder

Decano de la Facultad de Derecho

De Marco:

A mi familia, a mis perros y a mis amigos, gracias por acompañarme siempre.

De Gonzalo:

A mis padres (Guisella y Percy) por apoyarme siempre; a mi hermana (Sofía) por su soporte y cariño; a mi abuelo (Donato) por enseñarme el esfuerzo y trabajo constante; y a mis amigos por su presencia en este camino.

RESUMEN

El presente informe jurídico examina el Expediente No. 152129-2024-MTPE/1/20.2, sobre la solicitud de terminación objetiva de los contratos de trabajo de la Compañía Minera Las Camelias S.A., mediante la cual el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo analizó la concurrencia de las causales económicas y estructurales para la aprobación de la solicitud. El caso es importante, ya que permite analizar las características de una crisis económica que sea válida para la finalización del vínculo laboral con un grupo de trabajadores, y el estado de necesidad que te permite introducir cambios organizacionales en una empresa.

La metodología utilizada consistió en el análisis normativo y doctrinario del marco legal aplicable, así como en la evaluación crítica de los pronunciamientos emitidos durante el procedimiento administrativo. Además, se revisaron los principales precedentes y doctrina de la materia.

El análisis desarrollado permitió concluir que, por un lado, la Compañía demostró la concurrencia de los elementos necesarios para la aceptación de la medida. De esta forma, la decisión adoptada por la Dirección General de Trabajo no es acorde a las exigencias solicitadas para esta medida. Por otro lado, se concluyó que la Compañía cumplió con la obligación de informar a los trabajadores sobre la medida y se respetaron las exigencias de la etapa pre administrativa. Ante ello, se debió aprobar la solicitud de la Compañía por cumplir con los requisitos de forma y fondo; por lo que, el presente caso demuestra la problemática existente sobre los ceses colectivo que a pesar de contar con sustentos válidos no consiguen ser aprobados.

ABSTRACT

This legal report examines Case File No. 152129-2024-MTPE/1/20.2, concerning the request for objective termination of employment contracts submitted by Compañía Minera Las Camelias S.A., through which the Ministry of Labor and Employment Promotion assessed the existence of economic and structural grounds to approve the request. The case is relevant because it allows for an analysis of the characteristics that a qualifying economic crisis must meet to justify the termination of employment relationships affecting a group of workers, as well as the state of necessity that enables the introduction of organizational changes within a company.

The methodology applied consisted of a regulatory and doctrinal analysis of the applicable legal framework, together with a critical evaluation of the decisions issued during the administrative procedure. In addition, a review of the main precedents and legal doctrine regarding the requirements for approving collective dismissals on economic and structural grounds was conducted.

The analysis leads to the conclusion that, on the one hand, the Company demonstrated the existence of the elements required for the approval of the request for objective termination of employment contracts based on economic and structural reasons. Accordingly, the decision adopted by the General Directorate of Labor does not align with the standards required for the application of this measure. On the other hand, it was concluded that the Company complied with its obligation to inform the workers of the measure and respected the requirements of the pre-administrative stage. In light of this, the Company's request should have been approved, as it met both the formal and substantive requirements. This case therefore illustrates the existing problems surrounding collective dismissals, which, despite being supported by valid grounds, often fail to obtain approval.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	6
ABSTRACT.....	7
Tabla de contenido.....	8
INTRODUCCIÓN	10
CAPITULO I: HECHOS RELEVANTES	12
CAPÍTULO II: DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS.....	24
2.1. ¿Existe justificación para una terminación objetiva de los contratos de trabajo por motivos económicos?	24
2.2. ¿Existe justificación para una terminación objetiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales?	24
2.3. ¿La Compañía cumplió con las exigencias pre administrativas para cumplir con la terminación objetiva de los contratos?.....	24
CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO	26
3.1. Derecho al trabajo: Protección en contra del despido.....	26
3.2. Cese Colectivo	29
3.3. Derecho a la libertad de empresa	35
3.4. Cese Colectivo por razones económicas.....	36
3.5. Cese Colectivo por razones estructurales	40
3.6. Los principios del procedimiento administrativo relevantes para el Expediente.....	43
3.7. Sobre los Procedimientos Administrativos.....	47
3.8. Sobre los Sujetos del Procedimiento	50
3.9. Sobre el Procedimiento Trilateral.....	53
CAPÍTULO IV: DESARROLLO DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS.....	57
4.1. Primer problema jurídico: ¿Existe justificación para una terminación objetiva de los contratos de trabajo por motivos económicos?.....	57

4.2. Segundo problema jurídico: ¿Existe justificación para una terminación objetiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales?	75
4.3. Tercer problema jurídico: ¿La Compañía cumplió con las exigencias pre administrativas para cumplir con la terminación objetiva de los contratos? ...	83
CONCLUSIONES	101
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	105

INTRODUCCIÓN

El procedimiento administrativo del expediente No. 152129-2024-MTPE/1/20.2 versa sobre la solicitud de terminación objetiva de los contratos de trabajo por razones económicas y estructurales presentada por la Compañía Minera Las Camelia S.A. (en adelante, COMICSA o Compañía) para 28 trabajadores. En ese sentido, el procedimiento realiza un análisis jurídico sobre las condiciones para la evaluación de un cese colectivo por razones económicas o estructurales, los requisitos pre administrativos de la solicitud y el deber de informar sobre la medida a los trabajadores.

Dicha solicitud, se presentó por la crisis económica que se desarrolló desde el 2021 en COMICSA por la constante reducción de ingresos hasta encontrarse en una situación de pérdida operativa y neta en el estado de resultados. Asimismo, Cerámica Lima S.A. (en adelante, CELIMA) y Corporación Cerámica S.A. (en adelante, CORCESA) le comunicaron a COMICSA la finalización de la venta de los productos de chancado y molido que representan la totalidad y más del 90% de la producción de cada área respectivamente. Es así como, estos hechos conllevaron a que la Compañía decida iniciar un procedimiento administrativo para solicitar la terminación objetiva de los contratos de trabajo amparado en el inciso b) del artículo 46 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo No. 003-97-TR (en adelante, el TUO de la LPCL)

A pesar de los argumentos presentados por COMICSA, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, el MTPE o Autoridad) negó la solicitud de terminación objetiva de los contratos de trabajo. En primera instancia, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, DPSC de la DRTPELM) aprobó la solicitud por motivos económicos, pero denegó las razones estructurales, ya que se demostró la suficiencia de la crisis económica y la justificación de los 28 trabajadores a cesar por el cierre de las áreas de chancado y molido que fue confirmado en segunda instancia. En tercera instancia, la Dirección General de Trabajo (en adelante, la DGT) negó la solicitud porque no se demostró la funcionalidad de la medida, lo cual no se logra por la continuidad de la pérdida operativa y neta en los estados de resultados con cese colectivo. Ante lo mencionado, el expediente permite determinar si los motivos de la

Autoridad son acordes a derecho y una revisión exhaustiva del informe pericial presentado por COMICSA.

Finalmente, la estructura del presente informe se divide en cuatro partes. Primero, se detallarán los hechos relevantes del caso con énfasis en las operaciones de COMICSA, etapa pre administrativa y resoluciones de la etapa administrativa.

En segundo lugar, se analizarán los conceptos más importantes y su interpretación por la normativa, jurisprudencia y doctrina. Es así como, se tendrá una definición clara y precisa para evaluar la concurrencia y cumplimiento de cada requisito sobre la solicitud de COMICSA.

En tercer lugar, se identificará y evaluará los tres principales problemas jurídicos del presente caso que versan sobre la concurrencia de los elementos necesarios para acreditar una causal económica y estructural del cese colectivo, además de los requisitos de forma de la etapa pre administrativa a luz de los principios del derecho administrativo.

Por último, se tendrá nuestra opinión jurídica sobre el cumplimiento de cada una de las condiciones para la aprobación del cese colectivo por razones económica y estructurales, lo cual permitirá demostrar si la Autoridad realiza una adecuada valoración de los hechos y argumentos de COMICSA.

CAPITULO I: HECHOS RELEVANTES

El presente capítulo tiene como finalidad presentar los hechos relevantes del Expediente para que se entienda el contexto que conllevó la presentación de la solicitud de terminación objetiva de los contratos de trabajo.

En ese sentido, en la sección 1.1., se detallará el modelo de negocio y actividades clave de COMICSA para el análisis de la concurrencia de una causal económica y estructural del cese colectivo; en la sección 1.2., los acontecimientos de la etapa pre administrativa de la solicitud; y, en la sección 1.3., los sucesos de la etapa administrativa con principal énfasis en las motivaciones de la Autoridad de Trabajo sobre las razones del cese colectivo y cuestionamientos del Sindicato.

COMICSA es una persona jurídica con Registro Único de Contribuyente No. 20100171652 que opera desde 1984, cuya principal actividad económica es la exploración y explotación de minas y canteras; y la producción y comercialización de minerales no metálicos para la industria de la cerámica; por ejemplo, pisos y azulejos. Además, la Compañía forma parte del Grupo CELIMA, siendo sus principales compradores CELIMA y CORCESA.

En esa línea, la Compañía inicialmente tuvo dos plantas de producción, las cuales se encontraron ubicadas en la Urbanización Industrial Las Flores en el distrito de San Juan de Lurigancho en Lima Metropolitana y Ventanilla que forma parte de la Provincia Constitucional del Callao. Sin embargo, la segunda planta fue cerrada de manera definitiva en abril del 2021; por lo que, todos los procesos productivos de la Compañía eran realizados en San Juan de Lurigancho.

En ese sentido, de acuerdo con la Pericia de parte vinculada al cese colectivo solicitado por Compañía Minera Las Camelias S.A. (2024) (en adelante, el informe pericial de PwC), la cadena productiva de la Compañía cuenta con tres etapas clave para el desarrollo de sus actividades:

Extracción del mineral de la cantera: La cadena de producción comienza con la exploración y evaluación de reservas minerales en minas y canteras, seguida de la extracción del mineral no metálico. Esta etapa incluye la remoción del material de cantera y su transporte a las instalaciones de procesamiento.

Procesamiento del mineral: El mineral extraído se somete a un procesamiento que incluye la chancado y la molienda. La chancadora reduce el tamaño de los fragmentos de mineral, mientras que el molino pulveriza el material a fin de obtener el grado de fineza requerido. Este proceso se ajusta según la línea de productos: granel, chancado, molido u otras mercaderías, garantizando que cada tipo de producto cumpla con las especificaciones técnicas requeridas por los clientes.

Entrega a clientes: Finalmente, los productos procesados se empacan y se preparan para su distribución. La logística incluye el transporte de los minerales hasta los clientes. El servicio al cliente también forma parte de esta etapa, proporcionando soporte postventa relacionado principalmente con la calidad y cumplimiento de las especificaciones del producto. (p. 11)

De esta manera, la cadena productiva de la Compañía se resume en el siguiente gráfico elaborado por PwC:

Figura 1: Cadena productiva de COMICSA



Nota. La información fue extraída de una fuente privada, la misma que es consecuencia

de la recopilación y análisis de COMICSA. De “Pericia de parte vinculada al cese colectivo solicitado por Compañía Minera Las Camelias S.A.”, por PwC, 2024.

A partir de esta producción, COMICSA ha registrado ventas por más 41, 47 y 38 millones de soles durante el 2021, 2022 y 2023 respectivamente. Sin embargo, en el primer semestre del 2024, se consiguió más de 13 millones de soles en ventas y la variación anual entre el 2022 y 2023 es -18.4%.

Tabla 1 Ventas de COMICSA

Línea de productos	2021 (miles de soles)	2022 (miles de soles)	2023 (miles de soles)	2021-2022 (variación anual)	2022-2023 (variación anual)	Ene-Jun 2024 (miles de soles)
Granel	21,636	23,116	17,828	6.8%	-22.9%	7,602
Chancado	7,578	15,288	13,421	101.7%	-12.2%	3,978
Molido	6,149	3,390	2,139	-44.9%	-36.9%	746
Mercadería	6,234	5,858	5,494	-6.0%	-6.2%	1,290
Total	41,595	47,652	38,883	14.6%	-18.4%	13,616

Nota. De “Pericia de parte vinculada al cese colectivo solicitado por Compañía Minera Las Camelias S.A.”, por PwC, 2024

Asimismo, la Compañía tiene como principales clientes a CELIMA y CORCESA, los cuales compran más del 90% de la producción de las líneas de chancado y molido. En el primer caso, CELIMA es el único comprador de todos los bienes producidos. Mientras, en el segundo caso, durante el 2023, CELIMA compró el 57.2% y CORCESA el 35.4% de los productos finales de la Compañía. Ante ello, como se muestra en la tabla del informe pericial de PwC, el único comprador adicional a CORCESA y CELIMA es Saint Gobain, pero representa sólo el 7.4% de ingresos de la línea de molido.

Figura 2: Distribución de venta de las áreas de chancado y molido

Línea de productos / Cliente	2021 (toneladas)	2021 (% partic.)	2022 (toneladas)	2022 (% partic.)	2023 (toneladas)	2023 (% partic.)	2021-2022 (variación anual)	2022-2023 (variación anual)	Ene-Jun 2024 (toneladas)	Ene-Jun 2024 (% partic.)
Chancado	46,332	100.0%	90,441	100.0%	71,226	100.0%	95.2%	-21.3%	24,293	100%
CELIMA	46,332	100.0%	90,441	100.0%	71,226	100.0%	95.2%	-21.3%	20,293	100%
Molido	12,632	100.0%	6,463	100.0%	3,670	100.0%	-48.8%	-43.2%	1,287	100%
CELIMA	5,461	43.2%	4,196	64.9%	2,099	57.2%	-23.2%	-50.0%	570	44%
CORCESA	4,614	36.5%	1,936	30.0%	1,301	35.4%	-58.0%	-32.8%	597	46%
Saint Gobain	2,557	20.2%	330	5.1%	270	7.4%	-87.1%	-18.2%	120	9%

Nota. La información fue extraída de una fuente privada, la misma que es consecuencia de la recopilación y análisis de COMICSA. De “Pericia de parte vinculada al cese colectivo solicitado por Compañía Minera Las Camelias S.A.”, por PwC, 2024.

CELIMA y CORCESA comunicaron a COMICSA la decisión de interrumpir la compra de productos de las líneas de chancado y molido, lo cual representó la pérdida de los principales clientes en ambas líneas. Asimismo, la Compañía no tuvo las capacidades comerciales y logísticas para sustituir a ambos compradores. En consecuencia, se decidió discontinuar ambas líneas de producción y solicitar una solicitud de terminación objetiva de los contratos de trabajo para los 28 trabajadores de esas áreas por motivos económicos y estructurales.

En primer lugar, el 3 de septiembre de 2024, COMICSA comunicó a los 28 personas comprendidas en el cese colectivo sobre el inicio del procedimiento de negociaciones, razón por la cual envió un correo electrónico con tres documentos:

1. Carta de invitación a las reuniones de negociación de cese colectivo por motivos económicos y estructurales para el 5 y 6 de septiembre de 2024.
2. Nómina de trabajadores involucrados indicando el motivo de cese
3. Resumen ejecutivo que sustenta el cese colectivo por motivos económicos y estructurales

Acto seguido, el 4 de septiembre de 2024, COMICSA decidió reprogramar las reuniones de negociación para brindar un mayor plazo para la revisión de la documentación; por lo que, comunicó esta decisión a los trabajadores involucrados. Por consiguiente, el 5 de septiembre, se remitió el correo electrónico con las nuevas fechas de negociación que fueron el 9 y 10 de septiembre del 2024, y la documentación respectiva.

Posteriormente, el 9 de septiembre de 2024, se tuvieron 2 reuniones de negociación con el personal sindicalizado (18 trabajadores) y no afiliado (8 trabajadores), mediante las cuales se comunicó a los trabajadores la necesidad del cese colectivo, motivos de la causal estructural y económica, detalles del excedente de personal y principales medidas realizadas para evitar el cese colectivo. Acto seguido, el representante de la Compañía inició con las negociaciones individuales de cese del vínculo laboral con una propuesta económica.

Cabe resaltar que, en 2021, la Compañía trasladó a 13 trabajadores comprendidos en el cese colectivo del área de molido hacia administración por el cierre de las operaciones en

la sede Ventanilla. En ese sentido, esta medida fue el esfuerzo que realizó la Compañía para evitar una medida como el cese colectivo por razones estructurales y económicas.

Por último, en la etapa pre administrativa, el 10 de septiembre de 2024, la Compañía retomó las negociaciones con los trabajadores, en específico, se tuvieron 2 reuniones con los sindicalizados (19 personas) y no afiliados (8 personas). En ese sentido, en la reunión, se absolvieron las consultas correspondientes sobre el cese colectivo, recalcaron las razones de la medida y se negoció individualmente los planes de salida.

La Compañía presentó ante la DPSC de la DRTPELM la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos y estructurales de 28 trabajadores. Asimismo, pidió la suspensión perfecta de labores durante el procedimiento de cese colectivo al amparo del literal b) del artículo 46 y el segundo párrafo del literal c) del artículo 48 del TUO de la LPCL.

En esa línea, mediante el Auto Directoral No. 047-2024-MTPE/1/20.2, de fecha 25 de septiembre de 2024, la DPSC de la DRTPELM declaró improcedente la solicitud terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos y estructurales presentada por la Compañía. En ese sentido, la decisión se motivó en la falta de pruebas del cumplimiento de 3 requisitos para continuar con la solicitud:

1. No se acreditó el envío de la información correspondiente a la causa del procedimiento y la nómina de trabajadores afectados al sindicato y trabajadores no afiliados.
2. No se demostró que la Compañía propuso a los trabajadores comprendidos en el procedimiento medidas alternativas para evitar el cese colectivo o mitigar sus consecuencias durante las reuniones de negociación.
3. No se presentó la justificación de la inclusión de trabajadores protegidos por el fuero sindical dentro de la medida.

Por consiguiente, la DPSC de la DRTPELM indicó que se deben reincorporar a los trabajadores y efectuar el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por el periodo de suspensión; producto de la declaración de improcedencia por las 3 razones invocadas.

Acto seguido, con fecha 09 de octubre de 2024, la Compañía interpuso el recurso de apelación contra el Auto Directoral No. 047-2024-MTPE/1/20.2, mediante la cual se cuestionaron los 3 motivos invocados para declarar improcedente la solicitud de la Compañía.

1. Con respecto a la falta de entrega de información a los trabajadores comprendidos en el procedimiento, la Compañía precisó que, en el correo del 5 de septiembre del 2024, adjunto el archivo denominado “Reprogramación – Cese Colectivo: Negociación” (Anexo 1-I de la solicitud), el cual contiene (i) la carta de invitación a las reuniones de negociación, (ii) nómina de los trabajadores involucrados y (iii) resumen ejecutivo del informe pericial. Ante ello, la Compañía afirmó que la documentación enviada al Sindicato y trabajadores cumple con lo exigido en el inciso a) del artículo 48 del TUO de la LPCL.
2. Con respecto a la falta de medidas alternativas para evitar el cese colectivo, la Compañía precisó 2 acciones realizadas: (i) en el 2021, se reubicaron a 13 trabajadores del área de molidos a administración y (ii) se concedieron licencia con goce de haberes y suspensión perfecta durante el 2022. Asimismo, en las negociaciones, los representantes de la Compañía presentaron las medidas para atenuar el impacto del cese colectivo con un “Plan de Incentivos al Cese”, el cual consistió en el pago de la indemnización por despido arbitrario con un tope de 12 remuneraciones, una suma graciosa de 0.5 por cada año de servicio y 1 sueldo adicional por cada 5 años de servicio para los trabajadores con más de 13 años en la Compañía. Ante todas las medidas implementadas, la Compañía detalló que se cumplieron con las exigencias de negociar medidas diferentes al cese colectivo.
3. Sobre el fuero sindical en el cese colectivo, la Compañía indicó que, en el apartado 6 del escrito de la solicitud, se precisaron a todos los dirigentes sindicales. Además, las razones sobre su inclusión en la medida se deben a los cambios estructurales por el cierre de las áreas de chancado y molido. Es así como, la Compañía reafirmó que se cumplió con las exigencias del artículo 63 del Decreto Supremo No. 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo.

En ese sentido, la Resolución Directoral No. 0035-2024-MTPE/1/20.2, de fecha 16 de octubre de 2024, declaró fundado el recurso de apelación y, en consecuencia, revocó la improcedencia declarada previamente. En esa línea, el 24 de octubre de 2024, la DPSC

de la DRTPELM abrió el expediente de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos y estructurales respecto de los 28 trabajadores.

Así, el 11 de diciembre de 2024, la DPSC de la DRTPELM citó a 3 reuniones de conciliación a la Empresa, Sindicato y trabajadores no sindicalizados comprendidos en la medida para los días 18, 19 y 20 de diciembre de 2024. Es así como, en el Acta de Reunión de Conciliación de fecha 20 de diciembre de 2024, se constató la asistencia de las partes y la no obtención de ningún acuerdo.

Ante la falta de acuerdo entre las partes, el 3 de enero de 2025, la DPSC de la DRTPELM, mediante la Resolución Directoral No. 001-2025-MTPE/1/20.2 (en adelante, la Resolución No. 1) resolvió la solicitud de terminación objetiva de los contratos de trabajo. Por un lado, aprobó los motivos económicos del procedimiento, ya que se comprobó la existencia de una crisis real, actual y suficiente, lo cual es acorde al fundamento 11.8 y 11.9 de la Resolución Directoral General No. 003-2013-MTPE/2/14 (2013) que constituye un precedente administrativo vinculante de observancia obligatoria.

“11.8 Como se ha mencionado en lo resuelto por las instancias inferiores en grado, el cese colectivo de trabajadores motivado en causas económicas está orientado a revertir la crisis empresarial y no a habilitar el cese del total de la planilla de los trabajadores.

11.9 Conforme a ello, en el despido colectivo por causas económicas, la finalidad de superar la situación negativa de LA EMPRESA es el elemento relevante para habilitar al empresario a que proceda con el cese; en este caso, LA EMPRESA pretende cesar a veintidós (22) trabajadores. De lo regulado en el artículo 48° de la LPCL y sus normas reglamentarias cabe afirmar que la terminación de las relaciones de trabajo supone el cese de una parte del personal de LA EMPRESA con el fin de que esta revierta la crisis real, actual y suficiente que atraviesa.”
(Fundamento 11.8 y 11.9)

En esa línea, la DPSC de la DRTPELM enfatizó que la aprobación de la solicitud de terminación objetiva de los contratos de trabajo por razones económicas representa una afectación al derecho al trabajo de las 28 personas comprendidas en la medida. En ese

sentido, conforme a lo exigido por el Tribunal Constitucional con la Sentencia No. 00949-2022-PA/TC, es necesario que se realice un examen de ponderación para validar el detrimento de un derecho fundamental sobre otro. Por consiguiente, la aprobación del cese colectivo debe sobrepasar las exigencias de los principios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

Con respecto al principio de razonabilidad, la DPSC de la DRTPELM determinó que la pericia contable debe demostrar que la reducción del costo laboral por el cese de los trabajadores garantiza la continuidad de las operaciones, mas no es necesario que se obtengan utilidades para cumplir con el principio. En este caso, se determinó que las utilidades operativas y netas han sufrido disminuciones considerables, incluso se encuentran en negativo de manera prolongada; por ejemplo, desde enero a junio de 2024, la utilidad neta resulto en -1,231 miles de soles.

Sobre el principio de necesidad, la Autoridad Administrativa precisó que no deben existir medidas menos lesivas a un cese colectivo para el cumplimiento de este principio. En esa línea, en este caso, se determinó que la Compañía realizó acciones previas a la presentación de la solicitud; por ejemplo, el traslado de 13 personas comprendidas en la medida al área administrativa por el cierre de la planta de Ventanilla en abril del 2021. Asimismo, en el caso de las medidas para mitigar las consecuencias, la DPSC de la DRTPELM indicó que existieron negociaciones válidas en la etapa pre administrativa, lo cual fue reiterado en la etapa de conciliación de diciembre del 2024. Por consiguiente, según la Resolución No. 1, la Compañía cumplió con presentar alternativas menos lesivas que el cese colectivo; por lo que, se superó el principio de necesidad.

Con respecto al principio de proporcionalidad en sentido estricto, el indicador fue que debe existir un equilibrio entre las ventajas y los perjuicios en la afectación de derechos. En este caso, la Autoridad Administrativa determinó que los 28 trabajadores comprendidos en la medida formaron parte del área de chancado y molido que dejo de funcionar por la falta de venta. Cabe resaltar que, el Sindicato no cuestionó el informe pericial que motivó la cantidad de trabajadores cesados. Es así como, la DPSC de la DRTPELM aprobó la solicitud por razones económicas, dado que se acreditó la situación financiera negativa y la cantidad de personal involucrado en la medida es proporcional a las áreas a eliminar.

Por otro lado, la Resolución No. 1 desestimó el motivo estructural de la solicitud de terminación objetiva de los contratos de trabajo, ya que el informe pericial no cumplió con los 3 requisitos exigidos en la Resolución Directoral No. 041-2017-MTPE/2/14:

1. La existencia de cambios estructurales en la Compañía
2. Los cambios estructurales se encuentren debidamente justificados
3. Se demuestre que los cambios estructurales necesiten el cese de la totalidad de trabajadores comprendidos en la medida

En este caso, la Autoridad Administrativa determinó que el informe pericial de PwC únicamente sustentó la medida en las afirmaciones de los representantes de la Compañía, mas no contó con medios probatorios que demuestren la validez de sus afirmaciones. Es así como, no se cumplió con acreditar que los cambios estructurales se encuentren debidamente justificados.

Ante lo mencionado, la Resolución No. 1 concedió la solicitud de terminación objetiva de los contratos de trabajo por razones económicas, mas no por motivos estructurales. Sin perjuicio de ello, esto conllevó a que la Compañía acreditó que la medida era idónea y la continuidad de la suspensión perfecta.

El 08 de enero de 2025, el Sindicato presentó su recurso de apelación contra la Resolución No.1, mediante la cual cuestionaron la aprobación del cese colectivo por razones económicas. En específico, se presentaron 3 argumentos para cuestionar su motivación

1. Criticaron la intervención de CORCESA y CELIMA en las actividades de la Compañía, dado que son parte de un solo grupo económico. Dicha situación les permitió no demandar productos de COMICSA para justificar la caída económica significativa que permita convencer a la Autoridad Administrativa de la situación económica adversa.
2. La Compañía obtuvo utilidades en el ejercicio 2023; producto de ello, repartió este concepto a los trabajadores. En ese sentido, una empresa que se encuentre en una situación económica negativa no debería de repartir utilidades.

3. La reducción en la producción fue una decisión de la Compañía, dado que se automatizó el proceso de molidos, se envió vacaciones a todos los miembros de esa área en julio del 2023 y existieron múltiples mantenimientos a la maquinaria. De esta forma, la baja producción del material es una situación únicamente atribuible a la Compañía.

Asimismo, el 14 de enero de 2025, la Empresa presentó el recurso de apelación en contra de la denegatoria del cese colectivo por razones estructurales. En este caso, la Compañía indicó que PwC utilizó información y declaraciones brindadas por sus representantes; sin embargo, se cumplió con verificar toda la documentación con los medios probatorios idóneos; razón por la cual, la medida se encuentra motivada en hechos comprobados. En consecuencia, se debe de aprobar la medida por los motivos estructurales.

Acto seguido, en la Resolución Directoral No. 003-2025-MTPE/1/20 (en adelante, la Resolución No. 2), la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, la DRTPELM) declaró infundado el recurso de apelación presentado por el Sindicato y la Empresa. En esa línea, con respecto a los argumentos presentados por la organización sindical se indicaron los siguientes motivos

1. Con respecto a los cuestionamientos por la existencia de un grupo empresarial entre COMICSA, CORCESA y CELIMA, la DRTPELM precisó que los fundamentos para aprobar el cese colectivo por razones económicas no se sustentan en la carta de cese de ventas entre las empresas, sino a la reducción acelerada de las utilidades operativas y netas de la Compañía.
2. Sobre la participación legal en las utilidades entregadas por la Compañía, los montos repartidos entre el 2022 y 2023 ha reducido considerablemente, lo cual demuestre la situación económica adversa. Es así como, la evaluación de los estados financieros demuestra la disminución comparativa entre las ganancias generadas en ambos años.
3. En el caso de la reducción de la producción, la DRTPELM indicó que las acciones realizadas por la Compañía son la prueba de los intentos previos de no perjudicar a sus trabajadores a pesar de la crisis económica.

En el caso del recurso de apelación de la Compañía, la DRTPELM detalló que el informe pericial no acreditó la causal estructural, ya que la justificación de la reducción del personal se sustenta en afirmaciones realizadas por los representantes de la Compañía, mas no contiene un dimensionamiento del personal excedente. En ese sentido, no se puede conceder la aprobación del cese colectivo por razones estructurales porque no se tiene un análisis detallado de los cambios requeridos por la reducción en las ventas.

El 28 de enero de 2025, 10 trabajadores presentaron un recurso de revisión contra la Resolución No. 2, mediante la cual cuestionaron la existencia del grupo empresarial entre COMICSA, CORCESA y CELIMA. En específico, argumentaron que las últimas 2 empresas estaban dejando de comprar a la Compañía para generar una situación de cierre, lo cual perjudica su derecho al trabajo. Es así como, el estado económico adverso se debe a las decisiones del mismo grupo empresarial.

El 15 de mayo de 2025, la Dirección General del Trabajo (en adelante, la DGT) emitió la Resolución Directoral No. 000077-2025-MTPE/2/14 (Resolución No. 3) que declaró fundado el recurso de revisión de los 9 trabajadores; por consiguiente, se desaprobó la solicitud de terminación objetiva de los contratos de trabajo por razones económicas. Por un lado, la DGT presentó 3 motivos para negar la solicitud de la Compañía.

1. El cese colectivo no cumple con revertir una crisis real, actual y suficiente, ya que, según el informe pericial, los resultados proyectados del 2024-2026 tendrían pérdidas a nivel operativo y neto; por lo que, se mantendría la situación deficitaria de la Compañía.
2. Las proyecciones de las ventas del 2024 no son coherentes con la producción de arcilla, que es el principal insumo para los bienes finales, según el reporte al Ministerio de Energía y Minas. Esto se debe a que, en el 2022, la producción incremento en 28% y las ventas en 14%, mientras, en el 2023, se redujo en 23% y 28% respectivamente, en consecuencia, la reducción en ventas es en 2 cifras cuando la producción tiene esa cantidad. A pesar de ello, en la proyección del 2024, se reduce la producción en 8%, pero la venta en 31%.
3. La situación económica de la Compañía no demuestra que exista una crisis real y suficiente. En el primer supuesto, la DGT indicó que la pérdida operativa es proporcional a la reducción del Producto Bruto Interno, la cual se sustentó en las

anomalías climáticas del fenómeno del niño costero, sequía en el sur, brote de gripe aviar y los conflictos sociales que afectaron principalmente a las industrias que tienen servicios con la Compañía. Mientras, en la suficiencia de la crisis, la Compañía realizó incrementos en el activo fijo durante el 2021 al 2023 que representaron un 71% de aumento en esos años; por lo que, este indicador demuestra que se espera conseguir mayores ingresos en un futuro.

Por otro lado, con respecto a la justificación estructural del cese colectivo, la DGT indicó que no se cumplió con demostrar la necesidad empresarial y el sustento reparador de la medida, ya que (i) la Compañía se mantiene en pérdida a nivel operativo y neto, (ii) se mantiene el crecimiento en el activo fijo y (iii) no se tiene una estrategia de ahorro o reducción de costos. En este caso, los 2 primeros argumentos son similares a los presentados en la denegatoria de la causal económica; sin embargo, en el tercer argumento, se indicó que las pérdidas con y sin cese no demuestran una gran variación; por lo que, no se cumple con el fin de recuperar financieramente a la Compañía.

En virtud de lo mencionado, el procedimiento administrativo concluyó con la denegatorio de la solicitud de terminación objetiva de los contratos de trabajo por razones estructurales y económicos, lo cual conllevó al retorno a sus labores de los 10 trabajadores que presentaron su recurso de revisión, dado que los 18 restantes se acogieron al plan de salida propuesto por la Compañía durante el procedimiento administrativo.

CAPÍTULO II: DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

Conforme a los hechos relevantes detallados y los pronunciamientos del MTPE sobre la medida, se han detectado 3 problemas jurídicos a evaluar, los cuales serán desarrollados en el presente informe jurídico:

2.1. ¿Existe justificación para una terminación objetiva de los contratos de trabajo por motivos económicos?

Esta justificación económica fue rechazada en última instancia por la DGT; sin embargo, resulta pertinente dilucidar la genuina concurrencia de una crisis real, actual y suficiente, dado que la DPSC de la DRTPELM y la DRTPELM consideraron la concurrencia de esta situación.

2.2. ¿Existe justificación para una terminación objetiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales?

La justificación estructural fue desestimada en primera instancia, ya que el número exacto de trabajadores en la medida no fue decidido por el perito experto, sino por información brindada por la Compañía. Asimismo, la DGT incluyó el argumento del bajo impacto en los resultados económicos de los cambios con o sin cese colectivo. En consecuencia, resulta fundamental determinar si la comunicación de CORCESA y CELIMA sobre la finalización de los procesos de venta es suficiente para la existencia de una causal estructural.

2.3. ¿La Compañía cumplió con las exigencias pre administrativas para cumplir con la terminación objetiva de los contratos?

El primer auto decidió declarar improcedente la solicitud de terminación objetiva de los contratos de trabajo, ya que no se comprobó que los trabajadores tengan la información financiera necesaria sobre la Compañía. A pesar de ello, en una segunda resolución, la Autoridad de Trabajo determinó que se brindaron los adjuntos necesarios con la

invitación a los trabajadores para negociar, resumen ejecutivo del informe pericial y las constataciones de negociación de los planes de salida. Ante ello, es necesario determinar las exigencias pre administrativas requeridas para el trámite de un cese colectivo.

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO

Antes de abordar la resolución de los 3 problemas jurídicos es fundamental desarrollar los principales temas que han sido identificados en el Expediente. De esta forma, este apartado detallará los principales derechos que se encuentran en conflicto (derecho al trabajo y libertad de empresa), la institución del cese colectivo dentro de la legislación peruana y los detalles del procedimiento administrativo.

3.1.Derecho al trabajo: Protección en contra del despido

El Derecho al Trabajo se encarga de regular la relación jurídica entre los empleadores y trabajadores. En específico, como detalla Neves Mujica (2018), se establece las normas para el desarrollo del trabajo ajeno, la obtención de ganancias empresariales y los conflictos de la relación de trabajo. Asimismo, Boza Pro (2014) detalla que uno de los fundamentos del derecho al trabajo será equilibrar la relación entre las partes, ya que existe una evidente desigualdad.

En esa línea, los artículos 22 al 29 la Constitución Política del Perú (en adelante, la Constitución) desarrollan las obligaciones del Estado y derechos fundamentales de los trabajadores; por ejemplo, los principios que regulan la relación laboral, la participación en las utilidades; entre otras. Es así como, conforme a Toyama (2015), la Constitución reconoce el principio protector del Derecho Laboral precisando que es base para el bienestar social y el desarrollo del proyecto de vida.

En ese sentido, según Toyama (2015), el contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo tiene una arista general y concreta; en específico, en el primer caso, se desarrolla con el principio protector como mecanismo de actuación estatal, mientras, en el segundo supuesto, se refiere al desarrollo de la relación laboral. Este análisis enfatiza la importancia del derecho al trabajo como mecanismo de desarrollo personal que determina el artículo 22 de la Constitución.

Por un lado, con respecto a la arista general, el Tribunal Constitucional, mediante el fundamento 6 de la Sentencia del Expediente No. 628-2001-AA/TC, determinó que:

“El Derecho del Trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22° y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes, que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. Por lo que sus lineamientos constitucionales, que forman parte de la gama de los derechos fundamentales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos y oportunos ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del derecho en la subordinación funcional y económica.” (Fundamento 6)

De esta forma, los artículos 22 y 23 de la Constitución han reconocido el principio protector del derecho del trabajo. Es así como, el Estado tiene que brindar una atención prioritaria al trabajo, elaborar políticas que fomenten el empleo y proteger el cumplimiento de las condiciones mínimas dentro de la relación laboral; por ejemplo, limitar el ejercicio de derechos fundamentales o la obligación de trabajar sin pago. Ante ello, el Estado dentro de sus múltiples facultades debe velar por el derecho del trabajo para el desarrollo del proyecto de vida.

Por otro lado, según Toyama (2015), el derecho al trabajo tiene un contenido claro y concreto durante el desarrollo de la relación laboral, en específico, el acceso, desarrollo y extinción. Al respecto, el Tribunal Constitucional, mediante el fundamento 12 de la sentencia del Expediente No. 1124-2001-AA/TC, precisó que:

“El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional 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. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo

entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.”
(Fundamento 12)

Es decir, el contenido esencial al derecho del trabajo reconocido por el Tribunal Constitucional se centra en el acceso al empleo y no ser despedido sin causa justa. En este último caso, según Neves (2001), se alude a la conservación del empleo reconocido como estabilidad laboral con la prohibición del despido arbitrario. Es así como, para los fines del presente trabajo, el contenido esencial del derecho del trabajo sobre la extinción del vínculo laboral será fundamental para determinar la validez y exigencia para la concurrencia de un adecuado cese colectivo por razones económicas o estructurales.

Al respecto, el artículo 27 de la Constitución precisa de manera taxativa que la ley brindará una adecuada protección en contra del despido arbitrario. En ese sentido, la estabilidad laboral de salida se encuentra reconocida de manera constitucional; sin embargo, no se determina si será absoluta o relativa. En ese sentido, el artículo 34 del TUO de la LPCL determinó que la protección en contra del despido arbitrario será indemnizatoria y, al mismo tiempo, en los casos de despidos nulos, se podrá demandar la reposición. Ante ello, como precisó Toyama (2015), se podría considerar que se adoptó un modelo de protección relativa con particularidades de absoluto.

En el ámbito jurisprudencial, el Tribunal Constitucional ha interpretado la protección en contra del despido arbitrario de manera diferente, ya que, mediante los procesos de amparo, ha incorporado la reposición para supuestos de despido fraudulento o incausado, lo cual no se recogió en el TUO de la LPCL. En ese sentido, en el fundamento 12 de la sentencia del Expediente No. 1124-2001-AA/TC, se detalló que:

“El artículo 34, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional.” (Fundamento 12)

En interpretación del Tribunal Constitucional, el solo carácter indemnizatorio para los casos de despido sin causa no es constitucional, ya que se está transgrediendo el contenido esencial del derecho del trabajo. En ese sentido, según Blancas (2021), las reposiciones concedidas por el Tribunal Constitucional en los múltiples procesos de amparo no trasgreden la estabilidad laboral relativa, sino son la finalidad de los procesos constitucionales de garantía que es reponer la situación antes del hecho que lesiono el derecho constitucional.

A modo de resumen, es innegable que el derecho del trabajo se encuentra reconocido constitucionalmente que parte de su contenido esencial es la protección en contra del despido arbitrario. Producto de ello, se tiene un sistema de protección que establece el pago de una indemnización, 1.5 remuneraciones por cada año de servicio con el máximo de 12 remuneraciones, o reposición para casos de violación de derechos fundamentales.

3.2.Cese Colectivo

El legislador ha determinado la existencia de dos tipos de despido individuales en el TUO de la LPCL, los cuales se motivan en la capacidad o conducta del trabajador; en específico, el artículo 23 y 24 de la norma citada respectivamente. En ese sentido, estos tipos de despido tienen como hecho generador supuestos atribuibles al trabajador; por lo que, el empleador puede optar por el procedimiento de extinción de la relación laboral. Sin perjuicio de ello, el capítulo VII denominado de la Terminación de la Relación de Trabajo por Causas Objetivas del TUO de la LPCL establece supuestos adicionales de culminación de la relación laboral para un colectivo de trabajadores.

En efecto, en los apartados 46 al 52 del TUO de la LPCL, se han recogido los supuestos, el procedimiento y condiciones para la concurrencia de un cese colectivo. Conforme a lo precisado por Blancas (2013), el concepto de este procedimiento se basa en la decisión del empleador de extinguir el vínculo laboral de un grupo de trabajadores con una causa objetiva común referidas al funcionamiento de la empresa.

Asimismo, se precisó que el cese colectivo se puede incluirse en la tipología del despido, puesto que deriva en última instancia de la voluntad unilateral del empleador (Blancas,

2013, p. 488). En esa línea, conforme a Arce (2013), la extinción del vínculo laboral por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos se pueden denominar un despido colectivo, dado que la decisión es unilateral y depende del empleador, además afecta al 10% del total de trabajadores de la empresa. Es así como, ambos autores coinciden que las características de una terminación objetiva de los contratos de trabajo son análogas a un despido colectivo debido a la concurrencia de la voluntad del empleador para culminar el vínculo laboral.

En los supuestos aplicables al cese colectivo, el artículo 46 del TUO de la LPCL ha determinado cuatro causas:

1. El caso fortuito y fuerza mayor

Este tipo de cese colectivo se regula los hechos que son inevitables, imprevisibles e irresistibles; por lo que, impide la continuidad de la relación laboral. En el caso fortuito, la norma se refiere a todo hecho que no puede ser previsto, mientras, en la fuerza mayor, el hecho se puede anticipar, mas no evitar. Ante ello, estos casos no dependen de la voluntad de ninguna de las partes.

En el primer supuesto, un caso aplicable sería un incendio que destruye todo el centro de operaciones de la empresa; razón por la cual, anula el funcionamiento de las maquinarias e instalaciones. Mientras, en el segundo supuesto, una guerra es un hecho que se puede prever, mas no evitar, en consecuencia, los efectos de esta pueden conllevar al fin del vínculo laboral.

2. Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos;

Los ceses colectivos por motivos tecnológicos se producen cuando se ha detectado la existencia de un exceso de personal por los cambios en los sistemas y medios de producción de la empresa. En ese sentido, este mecanismo de sustitución por necesidades operativas conlleva a la posibilidad de aplicación de un cese colectivo.

Cabe resaltar que, para los fines del presente trabajo, se han determinado dos apartados exclusivos para desarrollar los supuestos de los motivos económicos y estructurales, los cuales fueron solicitadas por COMICSA.

3. La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra;

La legitimidad de esta causal se ampara en los supuestos aplicables al fin de la empresa, lo cuales se detallan en el artículo 407 de la Ley General de Sociedades; por ejemplo, la conclusión del objeto de la empresa, continuada inactividad de su junta general o pérdidas que afecten el patrimonio neto hasta la tercera parte del capital pagado. Es así como, esta causal no se ampara necesariamente en una situación económica deficitaria o una genuina crisis, sino depende exclusivamente del cierre de la empresa.

4. La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo No. 845.

Dentro de un procedimiento concursal, los acreedores pueden adoptar un plan de reestructuración con los pagos de las deudas ordenadas bajo el orden de prelación, lo cual no habilita la posibilidad de realizar una terminación objetiva de los contratos de trabajo. Mientras, en el supuesto se acuerde la liquidación, la empresa deberá comunicar la adopción de esta medida al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para finalizar el vínculo laboral con los trabajadores. Ante ello, esta opción no depende las voluntades de las partes sino el fin de las actividades empresariales acordada por los acreedores.

En estos casos, Arce (2013) precisa que las razones del fin del vínculo laboral no son atribuibles a ninguna de las partes, sino no existiría un supuesto objetivo para finalizar el vínculo laboral.

En esa línea, las causas reconocidas en el TUO de la LPCL tienen como característica común que son supuestos que complican la continuidad de las operaciones de la empresa. En específico, Blancas (2013) precisó que parte de la actividad empresarial es confrontar épocas de dificultad y crisis por situaciones nuevas y no previstas que pueden conllevar a momentos insuperables, las cuales afecten los vínculos laborales. Incluso, Arce (2013)

detalló que, en ciertos supuestos determinados por la norma, se tiene que una vez producida la causa objetiva automáticamente se entiende resuelto el vínculo laboral; por ejemplo, en los casos de quiebra, no se puede mantener la relación laboral con una empresa que dejará de existir o, en el caso del incendio, ante la falta de un espacio de trabajo y maquinaria es insostenible continuar con la relación laboral.

A pesar de ello, Arce (2013) precisó que el supuesto de las razones económicas, tecnológicas, estructurales y análogas no operan de forma inmediata, como los demás supuestos. Esto se debe a que, no se tiene una forma concreta para determinar los puestos de trabajo excedentes y existe una mayor discrecionalidad del empleador para la toma de la decisión. Con respecto al último punto detalló que

“A diferencia de un incendio o la quiebra de una empresa donde la desaparición del puesto de trabajo es inminente, y donde el margen de opción del empleador es nulo, en las causales del 46.b LPCL, el empleador podría resistir el embate de la crisis con el mismo número de trabajadores y superarla o, simplemente, podría optar por reducir el número de trabajadores para superar el mal momento. En todo caso, queda a su libre opción.” (p. 763)

Sin perjuicio de ello, se puede dilucidar que los supuestos determinados por la norma detallan eventos ajenos tanto a la voluntad del empleador y trabajadores, que afectan las condiciones de los servicios y la continuidad de vínculo. Producto de ello, existe un verdadero estado de necesidad de la empresa frente al cual el ordenamiento jurídico faculta al empleador al uso de medidas para mantener la vigencia de la empresa.

En ese sentido, en la Resolución Aclaratoria del Expediente No. 1124-2001-AA/TC, el Tribunal Constitucional confirmó la legalidad de las causas aplicables para la terminación objetiva de los contratos de trabajo:

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

conformidad con los procedimientos y requisitos establecidos por ley.
(Fundamento 2.5.a)

De esta forma, la norma laboral y el supremo interprete de la Constitución han determinado la validez de la terminación objetiva de los contratos de trabajo; sin embargo, han adoptado que esta modalidad de extinción del vínculo debe encontrarse debidamente comprobada al amparo de los requisitos y procedimientos determinados por la ley. Al respecto, el artículo 13 del Convenio 158 (1982), que no se encuentra ratificado por el Perú, de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, la OIT) precisó que se deben de cumplir como mínimo con dos condiciones:

“Proporcionar a los representantes de los trabajadores interesados, con la suficiente antelación, información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y las categorías de trabajadores que probablemente se verán afectados y el período durante el cual se prevé que se lleven a cabo las terminaciones;

Brindar, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, la oportunidad de celebrar consultas sobre las medidas que deben adoptarse para evitar o minimizar las terminaciones y las medidas para mitigar los efectos adversos de cualquier terminación sobre los trabajadores interesados, como la búsqueda de un empleo alternativo.” (artículo 13)

A pesar de no encontrarse ratificado el Convenio 158, el artículo 48 del TUO de la LPCL ha determinado el procedimiento específico que deben seguir las empresas que soliciten un cese colectivo, las cuales se sintetizan en la aplicación a un grupo no menor del 10% del total de trabajadores, la comunicación de la medida al grupo con la debida información, negociar medidas menos lesivas que el cese colectivo y la etapa administrativa de revisión. Es así como, el legislador determinó una vía de revisión de los hechos para asegurar el no quebrantamiento del contenido esencial del derecho del trabajo.

En efecto, la razón de ser de este procedimiento es evitar que exista una vulneración flagrante a la protección adecuada al derecho del trabajo en la etapa de finalización de la

relación laboral. En específico, la norma laboral no ha colocado al derecho de libertad de empresa sobre el derecho del trabajo, sino este procedimiento busca cautelar ambos derechos de manera razonable al amparo de cada caso en concreto. Es así como, Arce (2013) indicó lo siguiente sobre esta contraposición de derechos:

“Ahora bien, esto no significa que este sistema otorgue primacía al interés de rendimiento empresarial por encima del interés de estabilidad en el empleo que tiene el trabajador. Por el contrario, en el seno de este sistema se contraponen y se protegen los dos intereses sociales. Al lado de brindar una atención al interés empresarial, se protege la estabilidad en el empleo con la exigencia de controles que anulen cualquier acto arbitrario del empleador (exigencia de causa y procedimiento).” (p. 764)

Asimismo, este procedimiento pretende asegurar la adecuada concurrencia de una razón objetiva que genere el estado de necesidad en la empresa para finalizar la relación laboral con el personal seleccionado. En esa línea, Blancas (2013) precisó que la garantía del derecho del trabajo exige la concurrencia de causas tipificadas legalmente para extinguir el vínculo. Ante ello, el TUO de la LPCL reconoce el procedimiento y la exigencia de un informe pericial por un auditor reconocido por la Contraloría General de la República para la concurrencia de las causas tipificadas en el inciso b) del artículo 46 de la citada norma.

Es preciso indicar que las exigencias normativas para la concurrencia de un cese colectivo por razones económicas, estructurales, tecnológicas y análogas sirven para cautelar el derecho del trabajo; sin embargo, no suponen una protección absoluta. Esto se debe a que, no existe un supuesto de despido arbitrario para estos casos, sino es la concurrencia de una causa externa a la voluntad de las partes para culminar la relación laboral.

En virtud de todo lo mencionado, un cese colectivo es una opción válida y constitucional de finalizar el vínculo laboral con los trabajadores, si y solo si, se cumplen con las exigencias normativas y el procedimiento. En ese sentido, estas condiciones buscan armonizar el desarrollo adecuado del derecho del trabajo y libertad de empresa.

3.3.Derecho a la libertad de empresa

El artículo 59 de la Constitución reconoció las libertades de trabajo, empresa, comercio e industria indicando que “el Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria”. En ese sentido, el derecho a la libertad de empresa se encuentra reconocido constitucionalmente al igual que el derecho del trabajo; sin embargo, la Constitución incluyó en el mismo artículo la libertad de trabajo y empresa; por lo que, debe existir un análisis sistemático de ambos.

En esa línea, Kresalja y Ochoa (2017) precisaron que el contenido esencial del derecho a la libertad de empresa comprende cuatro ámbitos: (i) la libertad de creación de empresa y de acceso al empleo; (ii) libertad de organización; (iii) libertad de competencia y (iv) libertad para cesar actividades. Asimismo, el Tribunal Constitucional, mediante el fundamento 32 del Pleno Jurisdiccional del Expediente No. 011-2013-PI/TC determino que el contenido esencial del derecho tiene 3 aspectos:

“Acceso. A través de la llamada libertad de fundación de una empresa, mediante la cual se garantiza la potestad de decidir no solo crear empresas, sino también actuar en el mercado, según la denominada libertad de acceso al mercado.

Autoorganización. A través del reconocimiento a la libertad de organización de la empresa, que garantiza al empresario la facultad de establecer los objetivos propios de la empresa, con el fin de dirigir y planificar su actividad (libertad de dirección de la empresa) en atención a sus recursos y a las condiciones del mercado.

Cesación. A través del cual se reconoce la potestad de decidir la salida del mercado de la empresa. [Cf. STC 0032-2010-PI/TC; STC 1405-2010-PA/TC y STC 3075-2011-PA/TC]”. (Fundamento 32)

De esta forma, la doctrina y el Tribunal Constitucional reconocen que la libertad en la organización se encuentra amparado dentro del contenido esencial del derecho a la libertad de la empresa; razón por la cual, el empresario puede determinar de manera autónoma la venta o modalidades de desarrollar sus productos. Sin perjuicio de ello, este

derecho no es ilimitado; por lo que, el artículo 59 de la Constitución expresa que no debe ser lesivo a la salud, moral o seguridad pública.

En ese sentido, el derecho del trabajo es una limitación a la libertad de organización, ya que la posibilidad de finalizar el vínculo laboral por una necesidad empresarial debe encontrarse debidamente acreditada. Es así como, Quino Cancino (2019) precisó que:

“Por tanto, si bien una primera conclusión sería afirmar que es en pleno ejercicio de esta libertad de organización que los empleadores se encuentran facultados para reorganizar sus procesos productivos, eliminando puestos de trabajo, lo cierto es que esta facultad no puede ser considerada irrestricta; pues, ello implicaría dotar de mayor relevancia al ejercicio de la libertad de empresa en perjuicio del derecho a la estabilidad de salida de los trabajadores, vaciando el contenido del derecho de trabajo. Es por este motivo que incluso el ejercicio de libertad de organización del empleador deberá estar sujeto a parámetros asociados no sólo a la existencia de la causa objetiva sino también procedimentales.” (p. 21)

En virtud de lo precisado, el legislador ha determinado que ante supuestos taxativos (económicos, tecnológicos, estructurales o análogos) se puede aplicar una extinción del vínculo laboral de manera colectiva, ya que se busca cautelar la subsistencia de la empresa. Sin embargo, esto no puede entenderse como la posibilidad de ante cualquier situación proceder a la finalización de las relaciones laborales, dado que estaría quebrantando el contenido esencial del derecho del trabajo.

Producto de lo mencionado, el informe pericial, procedimiento y condiciones reconocidos por el TUO de la LPCL serán fundamentales para la no afectación de manera grave de los derechos del trabajo y libertad de empresa. Es así como, el procedimiento reconocido por el legislador deberá asegurar que exista un análisis adecuado e imparcial de la concurrencia de las causas ajenas a las partes que permitan finalizar la relación laboral.

3.4.Cese Colectivo por razones económicas

El texto normativo laboral reconoció una causal económica para la solicitud de terminación objetiva de los contratos de trabajo; sin embargo, la norma citada no especifica las condiciones que permiten la aplicación de la medida. A pesar de ello, en una interpretación sistemática con el artículo 48 de la norma laboral, los motivos económicos son aquellos que impedirían el normal desarrollo de sus actividades. Por consiguiente, la causal depende de una crisis económica que genere un grave riesgo en la subsistencia de la empresa y no le permita mantener el modelo de producción.

En esa línea, Arce (2013) detalló que la causa económica no se debe justificar en la reducción de ganancia entre dos periodos, sino es contar con un balance negativo; por lo que, no basta la sola reducción de las utilidades. Es así como, el factor fundamental será la concurrencia de una genuina crisis que impida la continuidad del aparato productivo; por ejemplo, pérdidas reiteradas, disminución de pedidos, anulación de contratos, entre otros.

En virtud de lo mencionado, es importante resaltar que la doctrina ha concluido que la causal económica será aplicable cuando se demuestre la concurrencia de una genuina crisis; sin embargo, el TUO de la LPCL no ha regulado los supuestos de una genuina crisis empresarial. En esa línea, la doctrina no tiene una posición clara sobre las características de esta crisis económica; por lo que, un balance negativo o la pérdida de clientes no necesariamente será suficiente para la aceptación esta medida. Ante ello, se han tenido esfuerzos normativos y administrativos para brindarle el contenido faltante a esta causal.

En efecto, el artículo 1 del Decreto Supremo No. 013-2014-TR (en adelante, el Decreto Supremo), promulgado el 21 de noviembre de 2014, estableció que:

“implica un deterioro de los ingresos, entendido como tal registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa; o [encontrarse] en una situación en la que de mantener la continuidad laboral del total de trabajadores implique pérdidas, situación que será sustentada con el informe, que para tal efecto elabore una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República.” (artículo 1)

De esta manera, el Decreto Supremo reguló de manera objetiva el hecho generador de un cese colectivo por razones económicas en la concurrencia de tres trimestres consecutivos de resultados negativos o en la situación de mantener la relación laboral del grupo de trabajadores implique pérdidas. En ese sentido, Aguinaga (2014) detalló que la norma ampara el derecho de no ganar o al menos no perder cuando el fin supremo del cese colectivo es que la empresa mantenga su funcionamiento, mas no cautelar el beneficio empresarial. Es así como, la definición de causal económica del Decreto Supremo fue un esfuerzo interesante; sin embargo, existieron múltiples críticas a lo estipulado.

Producto de lo mencionado, la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima ordenó la suspensión de la eficacia del artículo 1 del Decreto Supremo No. 013-2014-TR en el marco del proceso constitucional de acción de amparo. En consecuencia, a la fecha, no se tiene una norma laboral que tenga una definición objetiva de la concurrencia de una crisis económica.

En estos casos, el precedente de observancia obligatoria de la Resolución Directoral No. 003-2013-MTPE/2/14 estableció los supuestos por los cuales es válida la aceptación de un cese colectivo por razones económicas:

“11.8 Como se ha mencionado en lo resuelto por las instancias inferiores en grado, el cese colectivo de trabajadores motivado en causas económicas está orientado a revertir la crisis empresarial y no a habilitar el cese del total de la planilla de trabajadores

11.9 Conforme a ello, en el despido colectivo por causas económicas, la finalidad de superar la situación negativa de LA EMPRESA es el elemento relevante para habilitar al empresario a que proceda con el cese; en este caso, LA EMPRESA pretende cesar a veintidós (22) trabajadores. De lo regulado en el artículo 48 de la LPCL y sus normas reglamentarias cabe afirmar que la terminación de las relaciones de trabajo supone el cese de una parte del personal de LA EMPRESA con el fin de que revierta la crisis real, actual y suficiente que atraviesa.”
(Fundamento 11.8 y 11.9)

Al respecto, en la Resolución No. 1 (2025), la Autoridad determinó que se debe comprobar la existencia de una crisis real, actual y suficiente para la concurrencia de un cese colectivo. En ese sentido, en la misma resolución, se detallaron las características de cada una de estas situaciones:

“La realidad de la crisis; es decir, que esta afecta verdaderamente a la empresa para lo cual se debe analizar la situación económica de la empresa o del centro de trabajo. No basta alegar que el sector al que dicha empresa pertenece se encuentra en crisis, sino que la misma tiene que justificar como es que esta le afecta y que ello se refleja en la situación económica de la misma. En caso la situación económica de la empresa afecte exclusivamente a un centro de trabajo, antes de solicitar el cese de los trabajadores que realizan sus labores en ese centro, deberá de evaluarse la viabilidad de reubicar a dichos trabajadores en las demás secciones de la empresa.

La suficiencia de la crisis: la crisis ha de ser “permanente, definitiva e insuficiente, no meramente coyuntural” de manera que mantener el vínculo laboral resulte excesivo en tanto la continuidad de este ocasiona más pérdidas que ganancias. Así, la crisis no solo debe justificarse en “las pérdidas de un ejercicio contable a otro, sino que debe referirse a un balance negativo. Esto es, donde los ingresos son menores que los gastos.

La crisis debe ser actual: debe ocurrir en el preciso momento en el que solicita la admisión del cese colectivo de trabajadores a la Administración, no debiendo basarse la misma en situaciones probables o especulaciones futuras. De la misma manera no se puede sustentar dicha crisis en hechos pasados cuyos efectos ya concluyeron.” (p. 8 y 9)

De esta forma, la DGT ha suplido el vacío normativo de la falta de una definición clara sobre las características de una crisis económica que habilite un cese colectivo. En esa línea, el elemento trascendental para determinar la concurrencia de estos supuestos será el informe pericial que exige el inciso c) del artículo 48 del TUO de la LPCL. En específico, este documento recoge la condición económica de la empresa, la revisión de los elementos objetivos de la causal, el dimensionamiento del personal comprendido en

la medida, los escenarios con cese y sin cese, entre otros. Es así como, la labor del perito experto será fundamental para la aprobación de la solicitud de la terminación objetiva de los contratos de trabajo.

En efecto, el análisis de la situación económica, y los escenarios con cese y sin cese son fundamentales para demostrar la concurrencia de las tres características de la crisis económicas. Esto se debe a que, el contexto económico y análisis de los estados financieros demuestran que no solo existe una situación externa adversa, sino una crisis real dentro de la empresa sin considerar la situación del mercado; el análisis de los escenarios con cese y sin cese demuestran la cantidad de pérdida en los estados financieros que tiene una empresa para determinar la suficiencia de la crisis; y la actualidad de la crisis se comprueba con ambos apartados de la pericia.

En concordancia con lo mencionado, nuestra posición es que el informe pericial es el documento que demostrará la concurrencia de un estado de necesidad que conlleve a la aprobación del cese colectivo por razones económicas. En consecuencia, la explicación del escenario con cese y sin cese demostrará que la necesidad de la medida, ya que una reducción considerable de las pérdidas de la empresa permitirá que se mantenga en funcionamiento, lo cual permite que los demás trabajadores mantengan su fuente de empleo.

3.5.Cese Colectivo por razones estructurales

Arce (2013) precisó que el hecho generador del cese colectivo por razones estructurales son los cambios en la gestión del trabajo que se producen por una situación de deterioro empresarial, ya que la restructuración no puede justificarse únicamente en la obtención de ingresos adicionales. Cabe resaltar que, esta reducción de personal no se debe justificar necesariamente en mejoras tecnológicas o económicas porque la norma laboral ha determinado supuestos diferentes para este tipo de motivaciones.

En esa línea, Blancas (2013) critica al cese colectivo por razones estructurales debido a que lo considera una cláusula abierta para la aplicación de despidos colectivos:

En nuestra opinión la función que ha venido a cumplir en el sistema del despido colectivo regulado por la LPCL la causa "estructural" y sus "análogas" es la de ampliar, y flexibilizar, los supuestos materiales de aquel a todos aquellos procesos o medidas adoptadas por la empresa para racionalizar su personal, sin el requisito concurrente, de la renovación de sus equipos y maquinaria, a fin de introducir nuevos sistemas de producción o de trabajo, reorganizar su estructura interna, y, en general, adecuar su tamaño, funciones y formas de operación a las necesidades del mercado (p. 495)

En estos casos, la doctrina concuerda que la causal se aplicará cuando se sufran procesos de reorganización empresarial sustentados en un estado de necesidad que no debe encontrarse necesariamente sustentado en razones económicas o tecnológicas. Producto de ello, la voluntad del fin del vínculo laboral se debe a una situación externa que impide la competitividad para mantenerse en funcionamiento.

Por un lado, la Resolución Directoral No. 41-2017-MTPE/2/14 ha establecido mediante el considerando 21 que precedente administrativo vinculante de observancia obligatoria la naturaleza y fin de un cese colectivo por razones estructurales:

“21. En conclusión, la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales tiene lugar por la necesidad de reducir personal a raíz de las transformaciones producidas en la forma de organización de la empresa o en su funcionamiento. Así, las causales estructurales refieren, si el requisito concurre de la renovación de equipo y maquinarias, a la introducción de nuevos sistemas de producción o trabajo, reorganización de la estructura interna y, en general, la adecuación del tamaño, funciones y formas de operación de la empresa a las necesidades del mercado, debiendo ser ello una magnitud tal que conlleve la necesaria finalización de las relaciones laborales. El empleo de esta forma de extinción colectiva de las relaciones laborales tiene por objeto el eficaz funcionamiento de la empresa, esto es, la recuperación de su viabilidad económica ante una situación deficitaria o, en todo caso, la preservación de su productividad y competitividad frente a un escenario que se presenta como desfavorable de mantenerse las condiciones actuales; todo ello en el marco de la libertad de empresa reconocido constitucionalmente.” (Fundamento 21)

Por otro lado, la Resolución citada determinó las características de la situación que amerita la aprobación de un cese colectivo por razones estructurales para que no vulneren el contenido esencial del derecho del trabajo:

- Se tienen que detallar la introducción de transformaciones en la forma de organización de la empresa o en su funcionamiento, las cuales deben encontrarse justificadas en una situación de necesidad. En ese sentido, se entenderá una necesidad empresarial cuando tenga una vocación reparadora por una situación deficitaria o preventiva con la pérdida de competitividad.
- Es necesario justificar la excedencia de personal, y las funciones del cese colectivo. En específico, se debe demostrar la relación entre los excedentes del personal por los cambios en la organización y la forma que genera una viabilidad económica o productiva.
- Se debe demostrar la conservación de los puestos de trabajo no excedentes.

Al respecto, las dos primeras características permiten demostrar la concurrencia de un estado de necesidad que amerite la concurrencia de un cese colectivo, mientras el último supuesto no tiene una fuente objetiva que se pueda desarrollar en el informe pericial. En específico, el empleador únicamente puede manifestar su voluntad de no continuar con los ceses del personal, mas no se tiene un indicador económico que demuestre la permanencia de los demás puestos de trabajo.

Ante todo, lo mencionado, es necesario recalcar que el cese colectivo por razones económicas y estructurales no son lo mismo; razón por la cual, la situación económica adversa no es la única característica válida, sino la pérdida de competitividad o procesos que generen un estado de necesidad para la empresa. Es así como, esta diferencia será útil para no confundir ambos supuestos.

3.6.Los principios del procedimiento administrativo relevantes para el Expediente

El artículo IV del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General (2019) (“TUO de la LPAG o LPAG”), aprobado mediante Decreto Supremo N 004-2019-JUS menciona que:

“El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: 1.1. Principio de Legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respecto a la Constitución, la ley y al derecho dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.” (Artículo IV)

Este principio, conforme a Morón (2019) dicta que actuar de la Administración debe sujetarse al ordenamiento jurídico peruano. En ese mismo sentido, también se configura como un derecho a la legalidad a favor del administrado, ya que se considera que ellos tienen el poder de exigir que la Administración se sujete en su funcionamiento a las normas, y, por ende, que los actos que se realicen en el marco del procedimiento administrativo se sujeten al órgano competente, de acuerdo con las formalidades legales. Es así como, remarca el autor se desprende el derecho de los administrados a la competencia, a la forma, al motivo, al objeto y al fin prescrito por ley (Morón, 2019).

Asimismo, el mismo artículo menciona que “1.2 principio del debido procedimiento, los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantía comprenden, de modo enunciativo más no limitativo, a ser notificados, acceder al expediente, refutar los cargos, exponer argumentos.” (Decreto Supremo No. 004-2019-JUS, 2019, artículo 1.2)

En la misma línea Morón (2019) menciona que este principio contiene a lo siguiente:

- a. El derecho al debido proceso administrativo contiene la posibilidad a exponer oralmente ante las autoridades sus argumentos y alegatos, por tanto, existe la obligación de conceder cuando sea solicitado.

- b. El Derecho a ofrecer y producir pruebas: este consiste en presentar material probatorio, a exigir que la Administración produzca ya que los ofrecidos por el administrador en tiempo hábil y a contradecir aquellos que otro administrado o la Administración considere relevante para resolver la controversia.
- c. El Derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho: Consiste el derecho que los administrados a que las decisiones de la Administración respecto a sus intereses y derechos hagan expresa consideración de los principales argumentos jurídicos y, de hecho, así como de las cuestiones propuestas por ellos en tanto hubieran sido pertinentes a la solución del caso.
- d. Derecho a que esa decisión motivada y fundada en derecho sea emitida en plazo razonable: Es decir el procedimiento administrativo debe llevarse a cabo sin dilaciones indebidas.
- e. Derecho a presentar alegatos complementarios: El derecho de los administrados a presentar alegatos es una facultad de todo procedimiento, en particular aquellos que sean gravosos para el administrado. Lo importante es que este derecho habilite al interesado a complementar sus alegaciones.

Por otro lado, dicho artículo menciona que:

“1.4. Principio de razonabilidad. - las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones o establezcan restricciones deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido”. (Decreto Supremo No. 004-2019-JUS, 2019, artículo 1.4)

A juicio de la doctrina, dicha norma dicta que las decisiones en el marco de un proceso administrativo deben (i) adoptarse dentro de los límites de la facultad atribuida, a la Administración, y (ii) mantener la proporción de los medios y fines, es decir al momento de fallar o decidir sobre un punto controvertido, la autoridad no tiene plena discrecionalidad para la opción, sino que debe optar por aquella que sea proporcional a la finalidad perseguida por la norma legal.

Cabe destacar que dicho artículo también regula al principio de presunción de veracidad, el cual dicta lo siguiente:

1.7. principio de presunción de veracidad. - en la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formuladas por la administración en la forma prescriba por la Ley, respondan a la verdad que de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario. (Decreto Supremo No. 004-2019-JUS, 2019, artículo 1.7).

Es decir, el legislador ha optado por superar la comprobación previa de la documentación remitida por el administrado, mediante la presunción legal obligatoria de suponer que las afirmaciones, declaraciones y documentos son veraces.

Por último, es importante resaltar el principio de verdad material, de acuerdo con el Título Preliminar de la LPAG este dicta lo siguiente:

“1.11 Principio de Verdad material, en el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por ley, aun cuando no hayan sido propuestas por el administrador o hayan acordado eximirse de ellas. En el caso de procedimientos trilaterales la autoridad administrativa estará facultada a verificar por todos los medios disponibles la verdad de los hechos que le son propuestos por las partes, sin que ello signifique una sustitución del deber probatorio que corresponde a estas. Sin embargo, la autoridad administrativa estará obligada a ejercer dicha facultad cuando su pronunciamiento pudiera involucrar el interés público. (Decreto Supremo No. 004-2019-JUS, 2019, artículo 1.11).” (El resaltado es nuestro)

Por este principio, conforme a respetada doctrina, las autoridades tienen la obligación de agotar de oficio los medios de prueba a su alcance para investigar la existencia real de hechos que las partes aportan para que se apliquen las normas que se han invocado para resolver la controversia y conforme a ellas.

Es decir, conforme a las precisiones de Morón (2019), las actuaciones probatorias de las autoridades deben de estar dirigidas a la identificación y comprobación de los hechos reales producidos y a constatar la realidad, independientemente de cómo hayan sido alegadas.

En ese mismo sentido, conforme a Gordillo (2003), en el procedimiento administrativo el órgano encargado de resolver siempre estará sujeto al principio de verdad material y en consecuencia debe ajustarse a los hechos, prescindiendo de que ellos hayan sido alegado por el administrado o no, por ejemplo hechos o pruebas que sean de público conocimiento, que estén en posesión de la Autoridad por otras circunstancias, que estén en expedientes conexos, o que conozca de su existencia y pueda verificarlos.

En la misma línea de Morón (2019), no solo se alcanza con las acciones probatorias en los procesos de evaluación previa, sino también en los procedimientos de aprobación automática con la fiscalización posterior.

Así, para la Comisión Redactora, citada por Morón (2019), este principio debía tener un alcance amplio para todo procedimiento administrativo, sea de oficio o a pedido de parte, constitutivo o recursal, general o especial, pues así lo demanda el interés público. Sin embargo, las Comisiones revisoras posteriores concluyeron que era de menester incluir una moderación tratándose de procedimientos trilaterales.

Según dicha precisión, menciona el autor. en los procedimientos administrativos trilaterales la autoridad estará facultada, mas no obligada, a verificar por todos los medios disponibles la verdad de los hechos propuestos por las partes, sin que ello signifique una sustitución del deber probatorio de ambas. Dicha regla, conforme al artículo 4 de la LPAG, contiene una excepción, si se trata de procedimientos trilaterales que involucre el interés público (Morón, 2019).

En conclusión, en la misma línea que Morón (2019), en los procedimientos trilaterales, si se involucra el interés público, la verdad será un deber de la administración, mientras en los procedimientos trilaterales en los cuales no se involucre el interés público, el esclarecimiento de la verdad estará limitado a los hechos aportados por las partes.

3.7.Sobre los Procedimientos Administrativos

A juicio de Danós (s. f.), la LPAG es una norma central en el ordenamiento jurídico peruano, pues regula la actividad de las entidades administrativas con el propósito de encauzar su actuación para que se realice conforme a las reglas y normas que cumplen con un doble objetivo: (i) de una parte. asegurar la eficacia del funcionamiento de las entidades administrativas, para que cumplan con los cometidos de satisfacción de los intereses públicos, y (ii) garantizar que el ejercicio de las competencias y facultades administrativas no afecte ilegítimamente los derechos de los particulares.

Así, según lo mencionado por el autor, la LPAG es el referente normativo necesario para el funcionamiento de las entidades que conforman la administración pública en el Perú, en este caso el MTPE (Danós, s.f.).

El artículo 29 de la LPAG dicta que “se entiende por procedimiento administrativo al conjunto de actos y diligencias tramitadas en las entidades conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos del administrado.” (artículo 29)

De ahí es que en la doctrina se haya debatido acerca de la estructura del procedimiento administrativo, es decir, si es una institución procesal dentro de sus límites originales o si se trata de una voluntad resultante de la integración progresiva de otras voluntades y elementos que forman partes carentes de autonomía e integrantes de una decisión final. (Morón, 2019)

Frente a esta tesis, Morón (2019) y diversos autores expresan que, por el contrario, el procedimiento es una cadena cuyos elementos se articulan por un vínculo común y proyección unitaria, pero sin confundir si individualidad propia.

Sin perjuicio de ello, la tesis predominante en el ámbito doctrinario expresa, como afirma García de Enterría y Fernández (1990, pp. 386-397), el carácter procesal de la vía administrativa, pues considerando los actos jurídicos del procedimiento (informes, resoluciones. peticiones) tienen funciones diversas y responden a sus propias reglas de

generación y eficacia. Pues, cada uno sigue, para su formación, procedimientos distintos al principal, y finalmente, su validez sigue una suerte diferente.

Así, concluye Morón (2019), la estructura del proceso administrativo se muestra como una integración coordinada y racional de actos procesales dirigidos a un fin unitario (en nuestro caso la declaración del Cese Colectivo) y originados por los diversos partícipes del proceso (COMICSA y el Sindicato).

Así, precisan Manuela María Diez (1971), en base a lo señalado por Gonzales Pérez, para conformar un procedimiento unitario todos los actos dentro de este deben cumplir con las siguientes condiciones:

- a. Cada acto debe conservar su propia individualidad y no como un todo complejo donde se fusionan en la declaración final de la administración.
- b. Los actos conectados deben tener como objetivo, efectos jurídicos unitarios; y
- c. Todos los actos, deben de estar vinculados entre sí.

Así, sentencia Morón (2019), en la misma línea de los autores citados anteriormente, los componentes del procedimiento aparecen con valor propio, siendo la resolución el acto principal con vocación a poner fin al proceso y los actos preparatorios, como instrumentos de esta.

Por último, en base a lo precisado por el mencionado autor se debe señalar que, el procedimiento administrativo no es exclusivo de los organismos netamente administrativos como el MTPE o demás autónomos, pues también este tipo de proceso de hace presente, en aquellos organismos que tienen funciones eminentes la legislativa y la jurisdiccional. Por ejemplo, cuando administran personal, realizan contrataciones y/o ejecutan presupuesto. No obstante, el procedimiento administrativo debe atender la necesidad del ordenamiento jurídico de garantizar los derechos del administrado.

Es amplia la discusión en la doctrina tanto nacional como internacional acerca de la potencial clasificación de los Procedimientos Administrativos, por lo que no pretenderemos agotar la discusión en este trabajo. Sin perjuicio de ello, consideramos acertadas las precisiones de Vandelli (1998) en cuanto la búsqueda de clasificar los

procedimientos administrativos se plantea por razones de utilidad práctica, así como de ordenación teórica. Pues, a nuestro juicio es una tarea titánica determinar la cantidad exacta de procedimientos administrativos que existen en el ordenamiento jurídico, pues incluso, si se pudiera identificar cada uno a partir de los TUPAS, estos se actualizan con frecuencia debido a la actualización normativa y la necesidad de nuestra práctica de adaptarse a la sociedad.

Aun así, para efectos del presente trabajo realizaremos un breve repaso de la doctrina, donde los autores han intentado clasificarlos. Por ejemplo, García de Enterría y Fernández, (1990, p. 444) proponen clasificar los procedimientos en generales y especiales, donde primar los declarativos, que elaboran la decisión de la administración; los ejecutivos, los cuales elaboran la materialización de la decisión de la los de administración, y por último los de simple gestión, que tienen como finalidad de tipo técnico e interno.

Por su parte Guerra Cruz (1999), en el contexto normativo peruano, menciona a los procedimientos técnicos y los jurídicos. Dicho académico se encarga de remarcar a los procesos lineales y triangulares, los cuales los clasifica según la relación procedimental de la Administración con respecto a sí misma y con el interesado. Asimismo, el autor realiza un esbozo de clasificación siguiendo los efectos que producen los procedimientos, es decir, los procedimientos extensivos, restrictivos (sancionadores, disciplinarios), declarativos y de ejecución. Por último, el académico resalta los procedimientos de aprobación automática y procedimientos de evaluación previa, así como el procedimiento general y los procedimientos especiales.

A juicio de Morón (2019, p337), y tesis que recogemos para efectos del presente, la clasificación a tomar en consideración es la siguiente:

1. Por su forma de vincularse con los administrados: internos, externos y reglamentarios.
2. Por su forma de iniciarse: de oficio y a instancia de parte
3. Por su forma de conclusión: procedimientos de aprobación automática y de evaluación previa

4. Por su nivel de exigibilidad: obligatorios y voluntarios
5. Por su nivel de concreción legal: procedimientos autónomos, conexos y completos.
6. Por su nivel de regulación por la LPAG: general y especiales
7. Por las posiciones de la autoridad para resolverlos: lineales, competitivo o concurrenciales y trilaterales.

Esta clasificación es relevante para el presente trabajo debido a que para el correcto análisis de la controversia se deberá distinguir ante qué tipo de procedimiento nos encontramos, y así poder analizar si se han aplicado las normas correspondientes de la manera adecuada para los derechos de los administrados.

3.8.Sobre los Sujetos del Procedimiento

En el Artículo 61 sobre los sujetos del procedimiento de la LPAG (2019) se precisa que:

“Para los efectos del cumplimiento de las disposiciones del Derecho Administrativo, se entiende por sujetos del procedimiento a:

Administrados: la persona natural o jurídica que, cualquiera sea su calificación o situación procedimental, participa en el procedimiento administrativo. Cuando una entidad interviene en un procedimiento como administrado, se somete a las normas que lo disciplinan en igualdad de facultades y deberes que los demás administrados.

Autoridad administrativa: el agente de las entidades que, bajo cualquier régimen jurídico, y ejerciendo potestades públicas conducen el inicio, la instrucción, la sustanciación, la resolución, la ejecución, o que de otro modo participan en la gestión de los procedimientos administrativos.” (Artículo 61)

Es decir, los sujetos que conforman la relación jurídica de cualquier procedimiento administrativo es el órgano administrativo. representado por sus funcionarios partícipes en la secuencia, decisión y ejecución, y el administrado, actuando de modo activo, como

pretensor, o de forma pasiva como afectado o implicado por el desenvolvimiento de la voluntad estatal.

Dicha preponderancia de cualquiera de los roles del administrado soslaya que eventualmente, cuando el interés público en juego lo requiera, pueda ser necesario la participación de otras personas para exponer sus intereses individuales relacionados con la materia en disolución (Morón, 2019, p. 490)

La relación entre la Autoridad y del Administrado, indica Gonzales Pérez (1964) no es de coordinación sino de subordinación del administrador frente a la administración que actúa con supremacía ejerciendo *ius imperium* en resguardo del interés público.

Dicha relación jurídica, no es uniforme para todos los procedimientos administrativo, pues depende de la manera como se estructura la posibilidad de acción de ambos. Es decir, su actuación, conforme dicta Morón (2019), puede obedecer a lo siguiente;

- Una actuación de Oficio del Estado
- Una Petición del administrado
- Un procedimiento trilateral sobre conflictos de intereses de dos o más administrados
- Un procedimiento trilateral sobre conflictos de intereses entre un administrado y una entidad.

Para Morón (2019), en los dos últimos supuestos, la Administración adopta un rol de árbitro entre los intereses contrapuestos de los ciudadanos o de estos con alguna entidad pública.

De ahí que el artículo 62 de la LPAG (2019) defina aún más el concepto de administrado Se consideran administrados respecto de algún procedimiento administrativo concreto “Quienes lo promuevan como titulares de derechos o intereses legítimos individuales o colectivos. Aquellos que, sin haber iniciado el procedimiento, posean derechos o intereses legítimos que pueden resultar afectados por la decisión a adoptarse.” (Artículo 62).”

Es así como García Trevijano (1964) sintetiza el concepto de administrado como aquel que involucra todo sujeto de derecho, sin distinción, que se encuentre en relación de subordinación respecto de la Administración Pública. De ello, resalta la distinción de valores que presenta el administrado dentro del procedimiento administrativo a diferencia de la vía judicial. Para Morón (2019), en la vía administrativa el interés plantado por el administrado, como solicitando, reclamante o recurrente, aparece siempre integrando el interés de la colectividad y no el suyo exclusivamente, particularizado o personal como consideración aislada.

Debido a ello que la Administración debe resolver un procedimiento teniendo en cuenta la posición que considere representativa de los valores del interés colectivo y armonía de la legalidad objetivo.

Por ello, debemos resaltar que, en cualquier procedimiento administrativo, concurren tres diferentes roles, el de la autoridad administrativa, el del administrado-interesado, y del tercero administrado.

El primero, es el funcionario de la entidad que, bajo cualquier régimen, ejerce potestades públicas que conducen el inicio, instrucción, sustentación, la resolución, ejecución o que den general de la gestión del procedimiento administrativo.

Por otro lado, el rol del administrado corresponde a cualquier persona natural o jurídica que participa en el procedimiento administrativo, considerándose para tal efecto, como tales, según lo indicado por Morón (2019), a quienes promueven el procedimiento como titulares de derecho o intereses legítimos individuales o colectivos y (ii) aquellos que sin haber iniciado el procedimiento posean derechos o intereses legítimos que pueden resultar afectados por la decisión a adoptarse.

La regulación del procedimiento administrativo, también se ha acogido la figura del tercero, indicar el autor. Este se entiende como ciudadano que, sin tener un legítimo interés o derecho en disolución, sino solo interés, puede participar del procedimiento.

Al tercero interesado se le habilita la participación mediante, a través del derecho a formular denuncias, el derecho de acceso a la información, el derecho a participar en las

audiencias públicas y el derecho a presentar información en los periodos de información pública. A manera de colofón, la participación del tercero, según lo precisado por el autor, cuando este tenga un interés general o más aun cuando tenga un interés legítimo, es el de un rol simplificado, a la realización de actos específicos y en ningún caso el rol de administrador interesado.

3.9.Sobre el Procedimiento Trilateral

Es relevante para el análisis de la controversia realizar algunos apuntes sobre este procedimiento administrativo especial, regulado en el artículo 229 de la LPAG (2019), el cual menciona lo siguiente:

“El procedimiento trilateral es el procedimiento administrativo contencioso seguido entre dos o más administrados ante las entidades de la administración y para los descritos en el inciso 8) del artículo I del Título Preliminar de la presente Ley.

La parte que inicia el procedimiento con la presentación de una reclamación será designada como “reclamante” y cualquiera de los emplazados será designado como “reclamado”. (Artículo 229)

Desde el punto de vista de la doctrina la regulación de este procedimiento responde a una nueva expresión procedimental en diversos sectores del ordenamiento jurídico. Es decir, en la misma línea que Morón (2019), la competencia de la Administración Pública se ha visto expandida también a la solución de controversias o conflictos en sede administrativa, entre personas naturales o jurídicas.

Este tipo de procedimientos dicta González Navarro (1997, p. 525), a diferencia de los procedimientos tradicionales donde la Administración es, al mismo tiempo, juez y parte porque actúa directamente como el titular de un interés en controversia, en el procedimiento trilateral, la Administración apareció también dividiendo en un conflicto entre dos o más partes. Así, en este tipo de procedimientos, la Administración pierde la calidad de parte, pues es ajena a la controversia.

Con el nacimiento de este tipo de procedimientos, remarca García Trevijano (1991) se derivó un acto administrativo distinto a los conocidos actos favorables o de gravamen. En la medida que, continua el autor, nos encontramos frente a un acto único, pero con efectos simultáneos para varios sujetos, pero con contenidos divergentes, pues será favorable para una parte y grave para la otra. Así, García Trevijano (1991), califica a estos actos como administrativos bifrontes o de doble efecto. Por ejemplo, comenta Morón, aquellas resoluciones administrativas que resuelven aplicar medidas correctivas en caso de infracciones en materia de competencia desleal y libre competencia.

A razón de lo anterior, comenta el autor, el desarrollo de este tipo de procedimientos sirve para que la Administración funja una función de solución de controversias entre dos partes, para lo cual su actividad está enfocada en la gestión del interés públicos. Pues, su rol en el procedimiento trilateral está supeditado a los intereses de las partes que cotejar sin ser titular de un interés propio distinto a tener que resolver la disputa.

Por ello, es que en ese tipo de procedimientos no solo versan sobre dos administrados enfrentados ante la autoridad administrativa. Sino se puede analizar con ello una nueva actitud de la Administración frente a las controversias, es decir, un rol de facilitador de relaciones entre particulares, donde es de menester la solución de la controversia. Debido a lo anterior, es que Morón (2019) concluye que en estos procedimientos se deja en manos del ciudadano que lo promueve y su eventual contraparte la responsabilidad de activarlo y seguirlo.

Dicho jurista hace hincapié en esta última afirmación, pues, a su juicio, este aspecto del procedimiento no ha sido correctamente advertido en la práctica. Verbigracia, se ha empleado este procedimiento cuando la materia específica amerita un accionar más comprometido de la autoridad, más oficioso, menos pasivo y casuístico. Para Morón, ello se evidencia, cuando se emplea el procedimiento trilateral cuando la controversia justifica una estrategia más intuitiva y activa de la autoridad.

Ahora bien, del artículo citado líneas arriba entendemos que el procedimiento trilateral es el “procedimiento administrativo contenciosos seguido entre dos o mapas

administrados ante las entidades de la Administración Pública.” (Decreto Supremo No. 004-2019-JUS, 2019, artículo 229)

Así, dicho procedimiento se inicia con la presentación de una reclamación por el administrado, la cual deberá demostrar un interés legítimo propio, pero también, en raros supuestos, podría ser iniciado de oficio. Una vez ingresa a trámite la reclamación se pondrá en conocimiento del reclamado a fin de que presente su descargo, la cual deberá ser presentada dentro de los quince días posteriores a la notificación de esta. Por último, todas las cuestiones propuestas por el reclamante y reclamado serán resueltas con la resolución final.

A su vez, corresponde identificar cuáles son las nociones características del procedimiento trilateral. En primer lugar, deberá existir una controversia entre dos o más partes, la cual debe de ser de relevancia pública dentro de una relación; por ejemplo, consumidor y proveedor. Es decir, con anterioridad al procedimiento, el reclamante deberá tener una pretensión que plantea que tiene que ser atendida por otro dentro de una relación jurídica, pero a diferencia de los conflictos que son atendidos ante la autoridad jurisdiccional, el ordenamiento jurídico les otorga la posibilidad previa de alcanzar una solución en sede administrativa. Es que donde Morón (2019), hace especial énfasis, en que dicha posibilidad usualmente se otorga en sectores que existe un deber de intervención estatal en materia de protección al consumidor, control de prácticas de competencia desleal y libre competencia, servicios públicos, mercado de valores, pensiones, entre otros.

A juicio de la doctrina los intereses contrapuestos que se pretenden solucionar vía este tipo de procedimiento no importan necesariamente tuteladas jurídicamente por una disposición legal o norma en la que encontrar solución, sino que estamos ante distintos supuestos de intereses contrapuestos que no son jurídicos, sino comerciales. Por los cuales, las partes en conflicto pretenden maximizar sus utilidades y disminuir costos de transacción, es decir, para Aguilar Valdez (2013), las partes lo que pretenden es maximizar sus utilidades y disminuir sus costos de transacción, lo que lleva a concluir, comenta el autor, que dichas controversias surgen de la libre competencia en el mercado.

En segundo lugar, la autoridad administrativa deberá ostentar un rol neutral en el marco de la resolución del conflicto, pues esta no actúa en protección del interés público, sino como una autoridad entre el reclamante y el reclamado.

En tercer lugar, en el procedimiento trilateral, comenta el profesor Richard Martin Tirado (2003, p. 487), en este tipo de procedimiento debe primar el principio de contradicción y debido proceso, por lo que las partes, vía la reclamación y la contestación, serán los hechos para amerita el pronunciamiento de la autoridad.

En cuarto lugar, a diferencia del procedimiento administrativo general, donde prevalece la búsqueda de la verdad material, se ve atenuada en el procedimiento trilateral, para, como se mencionó líneas arriba, dar protagonismo al reclamante y al reclamado. Asimismo, tal como menciona Morón (2019), y Hutchinson (1988), en este tipo de procedimiento también se favorece la propagación de las fórmulas alternativas de solución de conflictos, es decir, no es de carácter obligatorio la decisión unilateral de la Administración, sino que también se tiene la negociación entre las partes para alanzar la resolución de los intereses contrapuestos.

Por último, Morón (2019) destaca que, en los procedimientos trilaterales, la reclamación planteada no puede ser calificada como de aprobación automática. Pues, no es posible que, por inacción de la autoridad, el reclamado resulte perjudicado con un sanción u obligación. En ese mismo sentido el artículo 38 del TUO de la LPAG menciona que Excepcionalmente, el silencio negativo es aplicable en aquellos casos en los que la petición del administrado puede afectar significativamente el interés público e incida en los siguientes bienes jurídicos: la salud, el medio ambiente, los recursos naturales, la seguridad ciudadana, el sistema financiero y de seguros, el mercado de valores, la defensa comercial, la defensa nacional y el patrimonio cultural de la nación, así como en aquellos procedimientos de promoción de inversión privada, procedimientos trilaterales, procedimientos de inscripción registral y en los que generen obligación de dar o hacer del Estado y autorizaciones para operar casinos de juego y máquinas tragamonedas.

CAPÍTULO IV: DESARROLLO DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

4.1. Primer problema jurídico: ¿Existe justificación para una terminación objetiva de los contratos de trabajo por motivos económicos?

Conforme a lo presentado en el marco teórico, la Resolución Directoral General No. 003-2013-MTPE/2/14. Asimismo, la aplicación de esta medida representa una colisión del derecho del trabajo y libertad de empresa; razón por la cual, el Tribunal Constitucional, mediante el fundamento jurídico 29 de la sentencia del Expediente No. 00949-2022-PA/TC, determinó que en estos supuestos *“para llegarse a demostrar que unos derechos fundamentales pueden relativizarse en armonización de otros derechos esenciales se hace indispensable como ha sucedido en otras ocasiones un juicio de proporcionalidad y específicamente un examen de ponderación”*. Ante ello, en el caso de COMICSA, se evaluará la concurrencia de las tres características de la causal económica y, posteriormente, se determinará el cumplimiento del test de proporcionalidad para determinar la aprobación de la solicitud.

En el primer supuesto de la realidad de la crisis, el precedente de observancia obligatoria determinó que se debe demostrar la situación económica adversa en los resultados financieros de la empresa. Esto se debe a que, la sola concurrencia de una contracción en el crecimiento de la industria no será suficiente para considerarlo una crisis.

“La realidad de la crisis; es decir, que esta afecta verdaderamente a la empresa para lo cual se debe analizar la situación económica de la empresa o del centro de trabajo. No basta alegar que el sector al que dicha empresa pertenece se encuentra en crisis, sino que la misma tiene que justificar como es que esta le afecta y que ello se refleja en la situación económica de la misma. En caso la situación económica de la empresa afecte exclusivamente a un centro de trabajo, antes de solicitar el cese de los trabajadores que realizan sus labores en ese centro, deberá de evaluarse la viabilidad de reubicar a dichos trabajadores en

las demás secciones de la empresa.” (Resolución Directoral General No. 003-2013-MTPE/2/14, 2013, fundamento 9.4)

En ese sentido, el informe pericial de PwC evaluó la utilidad operativa, que es el resultado de las operaciones principales del negocio, incluyendo los conceptos de ingresos ordinarios, costos de venta, gastos de venta y gastos de administración, mas no los otros ingresos que se encuentran fuera de las operaciones; y la utilidad neta, que representa todas las gestiones del negocio. Es así como, ambos indicadores permitirán dilucidar si COMICSA tiene graves afectaciones económicas que permitan concluir la existencia de una crisis.

En esa línea, los resultados económicos de los estados auditados del 2021 al 2023 presentan graves pérdidas económicas en COMICSA:

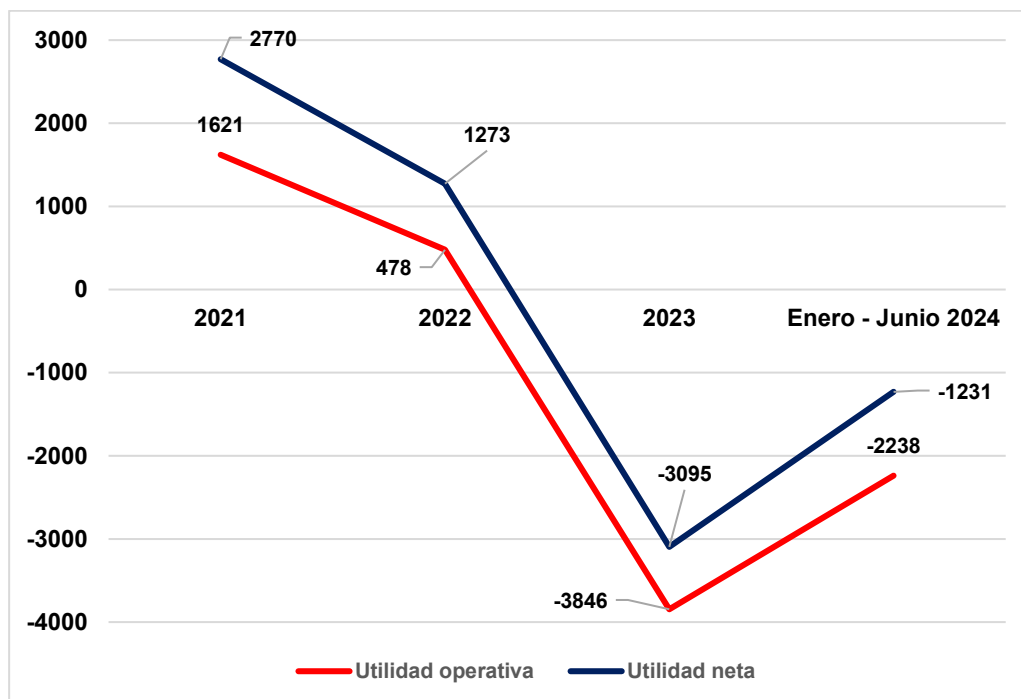
- Utilidad operativa: Pasó de 1,621 miles de soles en 2021 a 478 miles de soles en 2022, y a -3,846 miles de soles en 2023.
- Utilidad neta: Pasó de 2,770 miles de soles en 2021 a 1,273 miles de soles en 2022, y a -3,095 miles de soles en 2023.

Asimismo, en el periodo de enero a junio del 2024, los resultados en ambos indicadores fueron negativos:

- Utilidad operativa: Obtuvo un valor de -2,238 miles de soles, equivalente al 58.2% de la utilidad operativa del año 2023.
- Utilidad neta: Obtuvo un valor de -1,231 miles de soles, equivalente al 39.8% de la utilidad neta del año 2023.

De esta forma, conforme se puede apreciar en el siguiente gráfico, COMICSA desde el 2022 se encuentra en una constante reducción de su utilidad; en el 2023, la utilidad fue negativa y, en el primer semestre del 2024, se mantuvo la pérdida económica. Es así como, la crisis económica es real, ya que los estados financieros han demostrado que, a la fecha, los ingresos son menores a los gastos durante el ejercicio 2023 y el primer semestre del 2024.

Figura 3: Variación en la utilidad neta y operativa



Nota. La información fue extraída de una fuente privada, la misma que es consecuencia de la recopilación y análisis de COMICSA. De “Pericia de parte vinculada al cese colectivo solicitado por Compañía Minera Las Camelias S.A.”, por PwC, 2024.

Con respecto a la suficiencia de la crisis, el precedente precisa que debe ser permanente y definitiva, no meramente coyuntural; por lo que, esto se comprueba con la obtención de ingresos menores que los gastos.

“La suficiencia de la crisis: la crisis ha de ser “permanente, definitiva e insuficiente, no meramente coyuntural” de manera que mantener el vínculo laboral resulte excesivo en tanto la continuidad de este ocasiona más pérdidas que ganancias. Así, la crisis no solo debe justificarse en “las pérdidas de un ejercicio contable a otro, sino que debe referirse a un balance negativo. Esto es, donde los ingresos son menores que los gastos.” (Resolución Directoral General No. 003-2013-MTPE/2/14, 2013, fundamento 9.4)

Conforme a lo precisado, COMICSA ha presentado resultados económicos negativos, los cuales conllevan a que su situación sea pérdida en el 2023 y primer semestre del 2024, como lo determino el informe pericial elaborado por PwC.

Tabla 2: Estado de resultados de COMICSA expresado en miles de soles

	2021	2022	2023	Ene-Jun 2023	Ene-Jun-24
Ventas	41,595	47,652	38,883	22,864	13,616
Costo de ventas	-21,867	-27,077	-22,407	-12,814	-7,673
Utilidad (pérdida) bruta	19,728	20,575	16,476	10,050	5,943
Gastos de venta	-8,871	-10,076	-8,232	-4,839	-3,258
Gastos de administración	-9,236	-10,021	-12,090	-4,584	-4,923
Utilidad (pérdida) Operativa	1,621	478	-3,846	627	-2,238
Otros ingresos	1,275	2,829	1,592	996	729
Ingresos financieros	2,937	56	24	39	1
Costos financieros	-1,857	-1,612	-1,513	-577	-316
Utilidad (pérdida) antes de IR	3,976	1,751	-3,743	1,085	-1,824
Gastos por impuestos a las ganancias	-1,206	-478	648	-216	593
Utilidad (pérdida) neta	2,770	1,273	-3,095	869	-1,231

Nota. De “Pericia de parte vinculada al cese colectivo solicitado por Compañía Minera Las Camelias S.A.”, por PwC, 2024

En el estado de resultados, se visualiza la reducción de ventas desde el 2021 hasta el primer semestre del 2024, lo cual demuestra que la situación favorable no es reciente, sino se ha generado durante varios años. El informe pericial ha desarrollado el escenario económico sin y con cese colectivo, lo cual permite dilucidar si la pérdida económica continuaría en los siguientes ejercicios.

Tabla 3: Estado de resultados proyectados en un escenario sin cese colectivo

	2024 ^(a)	2024 ^(b)	2024 ^(b)	2025 ^(b)	2026 ^(b)
	Semestre I	Semestre II	Anual	Anual	Anual
Ventas	13,616	13,029	26,645	23,923	24,641
Costo de ventas	-7,673	-7,355	-15,028	-13,127	-13,481
Utilidad (pérdida) bruta	5,943	5,674	11,617	10,796	11,160
Gastos de venta	-3,259	-3,453	-6,712	-6,843	-6,997
Gastos de administración	-4,923	-4,972	-9,894	-9,128	-9,160
Utilidad (pérdida) operativa	-2,238	-2,751	-4,989	-5,175	-4,997
Ingresos financieros	0	0	0	0	0
Costos financieros	-315	-565	-881	-1,142	-1,142
Otros ingresos	729	501	1,231	0	0
Utilidad (pérdida) antes de IR	-1,824	-2,815	-4,639	-6,317	-6,139
Gasto (beneficio) por impuesto a las ganancias	593	59	652	63	63
Utilidad (pérdida) neta	-1,231	-2,756	-3,987	-6,254	-6,075

Nota. De “Pericia de parte vinculada al cese colectivo solicitado por Compañía Minera Las Camelias S.A.”, por PwC, 2024

De esta forma, el informe pericial de PwC determinó que los resultados sin cese colectivo serían negativos porque COMICSA tendría una utilidad operativa y neta negativa acumulada del 2024 al 2026 de -15,161 y -16,316 miles de soles. Ante lo mencionado, la crisis se mantiene en el tiempo, lo cual aumenta por la comunicación de CELIMA y CORCESA de la finalización de la venta de productos del área de chancado y molido. Por consiguiente, la crisis cumple con ser suficiente porque a la fecha y en el futuro se tiene información financiera negativa sobre que los gastos serán mayores en comparación a los ingresos.

En cuanto a la actualidad de la crisis, el precedente exige que los resultados negativos ocurran durante la presentación de la solicitud de terminación objetiva de los contratos de trabajo.

“La crisis debe ser actual: debe ocurrir en el preciso momento en el que solicita la admisión del cese colectivo de trabajadores a la Administración, no debiendo basarse la misma en situaciones probables o especulaciones futuras. De la misma manera no se puede sustentar dicha crisis en hechos pasados cuyos efectos ya concluyeron”. (Resolución Directoral General No. 003-2013-MTPE/2/14, 2013, fundamento 9.4)

En este caso, en los dos supuestos anteriores, se ha demostrado que la situación no es futura, sino existe una reducción de los ingresos desde el 2022 y el periodo del 2023 hasta el primer semestre del 2024 los resultados han sido negativos. Ante ello, esta característica se encuentra debidamente fundamentada con la información financiera y el informe pericial de PwC.

Al respecto, en nuestra opinión, la situación de COMICSA cumple con las características de una crisis financiera que amerite la aplicación de la medida, ya que se demuestra la realidad, suficiencia y actualidad de la situación negativa. En ese sentido, las exigencias determinadas por el precedente de observancia obligatorio concurren en COMICSA, ya que la situación no es meramente coyuntural sino se ha desarrollado desde el 2021 al primer semestre del 2024.

En el caso de la Resolución Directoral General No. 233-2018-MTPE/2/14 sobre Maple Gas Corporation del Perú S.R.L. (en adelante, el caso Maple Glas), la DGT confirmó la aprobación de la solicitud de cese colectivo por razones económicas por (i) las pérdidas operativas que ascienden a USD 2,873,847.00; (ii) la situación económica adversa se debe a factores externos (desaceleración de los precios del petróleo) e internos (disminución de la producción) y (iii) realizó acciones para evitar el cese colectivo como la firma de contratos comerciales o reducción de gastos no laborales. Ante estos tres datos comprobados, la DGT determinó que existió la concurrencia de las condiciones exigidas para la aprobación.

Asimismo, en el caso de la Resolución Directoral General No. 57-2017-MTPE/2/14 sobre la Fábrica de Tejidos Pisco S.A.C. (en adelante, el caso de Tejidos Pisco), la DGT aprobó el cese colectivo por razones económicas porque se demostró (i) la situación económica desfavorable de la industria textil por la importación de productos chinos; (ii) la finalización del contrato con Vicunha Textile que es uno de los principales clientes; (iii) el crecimiento abismal del inventario por la falta de ventas y (iv) la pérdida financiera en el 2015 y las proyecciones negativas sin cese colectivo en 2015 y 2016. Ante ello, al igual que en el caso de Maple Gas, se comprobó la existencia de los elementos para demostrar una crisis económica que conlleve a la aprobación de la medida.

En ambos casos, la DGT confirmó la concurrencia de una crisis económica, dado que se demostró las pérdidas en la utilidad operativa y neta, y la continuación de la crisis en los siguientes periodos. En ese sentido, nuestra hipótesis sobre el cumplimiento de las condiciones para denominar el estado de COMICSA como crisis económica se reafirma porque la situación de la Compañía y los dos casos citados son similares.

A pesar de lo mencionado, en la Resolución No. 3 (2025), la DGT indicó que no se cumplió con demostrar la concurrencia de dos características referidas a la realidad y suficiencia de la crisis. En ese sentido, en el primer caso, se precisó que situaciones externas; por ejemplo, el niño costero, la sequía en el sur, el brote de gripa aviar, entre otros, fueron los causantes de la pérdida en la utilidad operativa y neta del 2023. Mientras, en el segundo supuesto, se indica que el aumento del activo fijo demuestra que, en un futuro próximo, la operación debe obtener mayores ingresos por la inversión realizada.

“Sobre la realidad de la crisis: En el año 2023, la Empresa obtiene pérdidas a nivel operativo y neto, explicadas principalmente por las menores ventas y los mayores gastos de administración; sin embargo, ello se condice con el PBI nacional (-0.6%), pues dicha contracción en el año 2023 se debió a diferentes choques de oferta, entre los que destacan las anomalías climáticas relacionadas con el Niño costero, la sequía en el sur, el brote de gripe aviar y los conflictos sociales en la primera mitad del año, que implicaron movilizaciones y bloqueos de carreteras. Estos choques de oferta impactaron directamente en actividades primarias como la agricultura, la pesca y la producción avícola, así como en sectores no primarios como la manufactura, el comercio y la construcción.

Sobre la suficiencia de la crisis: En el año 2023 se evidencia resultados negativos; sin embargo, las inversiones en activo fijo se vienen incrementando entre los años 2021 y 2023, pasando de S/ 6,639 miles en 2021 a S/ 11,381 miles en 2023, lo que representó un incremento de 71.43% y respecto al activo fijo del año 2022 (S/ 7,724 miles) representó un incremento de 47.35%. Ello, significa que la empresa año a año viene incrementando su activo fijo (propiedad, planta y equipo) en cuanto espera obtener mayores ingresos futuros.” (p. 14)

En nuestra opinión, esta posición de la DGT omite información sumamente relevante, ya que, en el primer caso, no considera que la reducción en los resultados positivos de la Compañía inició desde el 2022 y desde el 2023 la utilidad operativa y neta fue negativa, además de la pérdida como clientes a CORCESA y CELIMA. Mientras, en la suficiencia de la crisis, no analizó las pérdidas acumuladas, decrecimiento del activo de la Compañía y la situación sin cese que mantiene la utilidad operativa y neta acumulada del 2024 al 2026 en -15,161 y -16,316 miles de soles respectivamente. Incluso, es necesario analizar este razonamiento de la Autoridad con lo resuelto en los casos de Maple Gas y Tejidos Pisco:

Cuestionamiento de la DGT	Análisis en el caso de COMICSA	Análisis en el caso de Maple Gas	Análisis en el caso de Tejidos Pisco
Realidad de la crisis	<p>La Compañía no ha cumplido con demostrar la realidad de la crisis porque sus resultados negativos en el estado de situación financiera se deben a factores externos. En específico, se tuvo una contracción en la venta, producto de la contracción del PBI durante el 2023.</p> <p>Asimismo, la DGT indicó que las pérdidas operativas y netas se deben a los efectos del niño costero, gripe aviar o las protestas sociales, las cuales son coyunturales.</p>	<p>La DGT consideró que se cumplió con la realidad de la crisis, a pesar de existir condiciones externas que puedan generar la pérdida operativa y neta. En este caso, se tuvo a la desaceleración constante del precio del petróleo crudo West Texas Intermediate, el litigio arbitral con Aguaytía Energy del Perú S.A.C o la paralización de la Refinería Pucallpa en diciembre de 2017.</p> <p>Estas situaciones externas no se analizaron para justificar una temporalidad de la crisis, sino se analizaron en conjunto con las condiciones internas de la empresa para corroborar el cumplimiento de la característica.</p>	<p>La DGT precisó que existió un contexto económico desfavorable en el sector textil, ya que se redujeron las exportaciones, disminuyó el precio de la lana; las importaciones en los tejidos aumentaron; ingresaron marcas de ropa denominadas moda rápida; y se incrementó el ingreso de productos chinos que compiten con el producto nacional.</p> <p>Las condiciones económicas desfavorables no fueron utilizadas por la DGT para negar el cese colectivo; por el contrario, se utilizó para analizarlo en conjunto con las situaciones internas de la empresa como la finalización de contratos con clientes o incrementó constante del inventario por falta de venta. Es así como, se aprobó el cese colectivo por razones económicas, a pesar de la concurrencia de las situaciones externas.</p>
Suficiencia de la crisis	La Compañía no ha demostrado la suficiencia de la crisis porque las inversiones en activo fijo se vienen incrementando entre los años 2021 y 2023 pasando de 6,639 miles a 11,381 miles en 2023 respectivamente.	Maple Gas realizó una serie de acciones para mejorar su condición económica; por ejemplo, firmó un contrato de compra de combustible para aviación para mantener el suministro en el aeropuerto de Pucallpa; se firmó un contrato para la distribución de lubricantes y gasolina 95 en el mercado de	Tejidos Pisco implemento medidas para reducir su costo; por ejemplo, invirtió en equipos para poder sustituir el GLP por gas natural, lo cual pretendió reducir en 30% los costos de producción. En ese sentido, esta inversión en equipo no fue

	<p>Esta situación demuestra que COMICSA incrementa su activo fijo (propiedad, planta y equipo) en cuanto espera obtener mayores ingresos futuros.</p>	<p>Pucallpa; se obtuvieron los permisos para ingresar al mercado de Lima; y se consiguió un contrato con CEPESA para suministrarle petróleo.</p> <p>Estas acciones realizadas por la empresa no fueron consideradas como un supuesto para negarle el cese colectivo con el argumento de la posible obtención de ganancias en el futuro, sino se consideraron como el esfuerzo para mejorar el estado económico de la empresa. Es así como, realizar inversiones u obtener contratos no deberían ser causales para negar la solicitud de cese colectivo</p>	<p>considerada como un supuesto para negar la solicitud de la empresa.</p> <p>En efecto, la DGT validó que la inversión en los equipos (activo fijo) redujo costos, pero se necesitó realizar un ajuste entre la producción y demanda actual para garantizar la solvencia y el cumplimiento de las obligaciones de la empresa. Producto de ello, la inversión no impide que se apruebe el cese colectivo.</p>
--	---	--	---

En virtud del análisis realizado entre los casos de COMICSA, Maple Gas y Tejidos Pisco, en nuestra opinión, la DGT ha utilizado estándares y criterios diferentes para determinar la concurrencia de la realidad y suficiencia de la crisis. En el primer supuesto, las 3 empresas tuvieron entornos económicos desfavorables; sin embargo, el argumento de la temporalidad del entorno solo fue utilizado para COMICSA. Mientras, en el segundo supuesto, Tejidos Pisco realizó un incremento en el activo fijo y Maple Gas obtuvo una serie de contratos de venta, a pesar de ello, en el caso de COMICSA, el incremento del activo fijo fue una causal para negar el cese colectivo. Ante ello, no existió una coherencia en los argumentos de la DGT porque, en un análisis similar al caso de Maple Gas y Tejidos Pisco, no se debió cuestionar el cumplimiento de las características económicas que justifiquen el cese colectivo.

Sin perjuicio de ello, esta medida supone la reducción del personal; razón por la cual, se afectará el contenido esencial del derecho del trabajo. A raíz de ello, es necesario realizar el test de proporcionalidad para determinar que el dimensionamiento del personal a finalizar el vínculo sea el adecuado y no suponga una lesión irresistible al derecho.

En esa línea, la Resolución No. 1 (2025) ha detallado los estándares para el cumplimiento de los tres principios (razonabilidad, necesidad y proporcionalidad en estricto):

“a) Principio de razonabilidad; según el cual, debe verificar la idoneidad (en términos de medios afines) de la medida propuesta para alcanzar la finalidad perseguida.

De esta manera, la pericia contable deberá acreditar adecuadamente que la reducción del costo laboral, producto del cese de los trabajadores comprendidos en la medida, garantiza la subsistencia de la empresa en el mercado. Subsistencia que sin duda no necesariamente tiene que ver con la obtención de un determinado nivel de utilidades o ganancias; sino más bien con la posibilidad de seguir operando sin poner en riesgo el capital o los bienes de la empresa.

b) Principio de necesidad; según el cual, debería de demostrarse que, no existen medidas alternativas al cese de los trabajadores que resulten menos gravosas para éstos.

En ese sentido, cobra especial relevancia la exigencia contenida en el artículo 48, literal b) del TUO de la LPCL, según el cual, la empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal; como son la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo; la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las condiciones colectivas vigentes.

c) Principio de proporcionalidad en sentido estricto, según el cual, debiera existir una relación de equilibrio cuantitativo entre las ventajas y los perjuicios que se generan cuando se limita un derecho a fin de proteger otro derecho o bien constitucionalmente protegido.” (p. 17)

En primer lugar, el principio de razonabilidad exige que el informe pericial demuestre que la aplicación del cese colectivo garantice la subsistencia de la empresa en el mercado, la cual no necesariamente debe generar utilidad, sino la posibilidad de seguir operando sin poner en riesgo el capital o los bienes de la empresa, como lo precisa la Resolución No. 1. En este caso, nos encontramos de acuerdo con esta posición, dado que el fin supremo del cese colectivo es que la empresa pueda mantener su operación, la cual no necesariamente exige la obtención de ganancias. Esto se debe a que, el empleador válidamente puede decidir mantener las operaciones con resultados negativos, pero, con la expectativa, de obtención de nuevos ingresos en el largo plazo.

En este caso, los resultados de la utilidad operativa y neta han demostrado la crisis económica de la Compañía, la cual de mantenerse en los mismos niveles durante los periodos siguientes conllevan a la imposibilidad de continuar las operaciones. Es así como, la Resolución No. 1 indica que:

“Las utilidades netas revelan el rendimiento o retorno que obtendrán los dueños o accionistas de una empresa por la inversión de su capital; de manera que la evolución negativa de este indicador pone en riesgo el patrimonio (derecho constitucional de propiedad) de tales inversionistas”. (p. 19)

Producto de ello, la utilidad neta de -3,095 y -1,231 en el 2023 y primer semestre del 2024 respectivamente demuestran que existe un supuesto de afectación al derecho de libertad de empresa e iniciativa privada; por lo que, la aplicación del cese colectivo por esta causal es válida.

En efecto, los indicadores demuestran que la situación de detrimento del patrimonio de la Compañía se mantendrá durante el mediano plazo; por lo que, la continuidad de estos resultados conllevará a la concurrencia de un cese colectivo por disolución empresarial por las pérdidas acumuladas. En ese sentido, la normativa laboral no busca que las empresas cierren sus operaciones; razón por la cual, el cese colectivo por razones económicas tiene como finalidad evitar ese desenlace para cautelar el trabajo del personal no comprendido en la medida.

Ante ello, en nuestra opinión, la conclusión de la Resolución No. 1 es acertada, ya que la situación económica de COMICSA es un supuesto genuino de crisis económica que coloca en peligro la continuidad del negocio y el puesto de trabajo del personal no contemplado en la medida. Es así como, la reducción de las pérdidas permitirá que la Compañía pueda realizar los cambios y esfuerzos necesarios para mantener la producción y fuente de ingreso de los demás trabajadores.

En segundo lugar, el test de proporcionalidad requiere el cumplimiento del principio de necesidad, el cual exige que no se tengan medidas menos gravosas a la aplicación del cese colectivo. En específico, el contenido esencial del derecho al trabajo es la estabilidad de salida; por lo que, se protege al trabajador de cualquier supuesto de fin del vínculo laboral que no se encuentre debidamente fundamentado. Asimismo, un cese colectivo por razones económicas no tiene sustento en acciones o capacidades del trabajador, sino en una situación objetiva que impide la continuidad de la relación laboral; por consiguiente, esta medida debe utilizarse en estados genuinos de necesidad. Ante ello, en nuestra opinión, será sumamente importante que se cumpla con negociar o aplicar medidas alternativas al cese colectivo antes de la aprobación de este.

En este caso, la Resolución No. 1 precisó que la Compañía cumplió con la aplicación de medidas menos graves que un cese colectivo, las cuales fueron tres:

- COMICSA traslado de manera transitoria a 13 trabajadores comprendidos en el cese colectivo desde la línea de producción de molido hacia el área de administración; producto del cierre de la planta de Ventanilla.
- La Compañía se reunió con los trabajadores comprendidos en la medida para ofrecer planes de salida, los cuales tuvieron la finalidad de aminorar los efectos del fin del vínculo laboral.
- Las Compañía se reunió en una conciliación en el MTPE con los trabajadores del cese colectivo para ofrecer nuevamente planes de salida que les permitan atenuar las consecuencias de las desvinculaciones.

De esta manera, desde nuestra opinión, la Compañía realizó una medida menos lesiva a la finalización del vínculo laboral que es el traslado de personal y ofreció en dos momentos un plan de salida para que se reduzcan los efectos del cese. En consecuencia, los esfuerzos de COMICSA para evitar los efectos negativos de la medida han quedado demostrado; por lo que, se cumplió con el principio de necesidad.

En tercer lugar, el test de proporcionalidad requiere que exista un equilibrio entre los beneficios y perjuicios que se generan entre el conflicto del derecho del trabajo y libertad de empresa. En esa línea, la Resolución No. 1 vinculó el cumplimiento del principio con el cierre del área de chancado y molido, ya que el personal comprendido en la medida corresponde a ambos equipos y su personal de soporte administrativo. Es así como, desde nuestra opinión, el análisis de la proporcionalidad de la medida se debe evaluar con mayor detalle que el solo entendimiento del personal a cesar.

En principio, a la fecha, existe una grave crisis económica de COMICSA que afecta la continuidad del negocio por las pérdidas en el estado de resultados, las cuales de continuar en el tiempo pueden conllevar al cierre de la Compañía. En esa línea, la situación financiera sin el cese colectivo genera una pérdida operativa y neta acumulada del 2024 al 2026 por 15,161 y 16,316 miles de soles, en consecuencia, estas pérdidas para el empleador no son asumibles. Por consiguiente, el cese de 28 trabajadores que son del área de chancado, molido y administrativos de soporte de ambas áreas reducen las pérdidas en la utilidad operativa y neta acumulada del 2024 al 2026 a 9,882 y 11,037 miles de soles.

Tabla 4: Estado de resultados proyectados en un escenario con cese colectivo - valores expresados en miles de soles.

	2024 ^(a)	2024 ^(b)	2024 ^(b)	2025 ^(b)	2026 ^(b)
	Semestre I	Semestre II	Anual	Anual	Anual
Ventas	13,616	13,029	26,645	23,923	24,641
Costo de ventas	-7,673	-7,355	-15,028	-13,127	-13,481
Utilidad (pérdida) bruta	5,943	5,674	11,617	10,796	11,160
Gastos de venta	-3,259	-3,203	-6,462	-6,064	-6,218
Gastos de administración	-4,923	-4,785	-9,708	-7,485	-7,517
Utilidad (pérdida) operativa	-2,238	-2,315	-4,553	-2,754	-2,575
Ingresos financieros	0	0	0	0	0
Costos financieros	-315	-565	-881	-1,142	-1,142
Otros ingresos	729	501	1,231	0	0
Utilidad (pérdida) antes de IR	-1,824	-2,379	-4,203	-3,896	-3,717
Gasto (beneficio) por impuesto a las ganancias	593	59	652	63	63
Utilidad (pérdida) neta	-1,231	-2,320	-3,551	-3,832	-3,654

Nota. De “Pericia de parte vinculada al cese colectivo solicitado por Compañía Minera Las Camelias S.A.”, por PwC, 2024

Asimismo, en la lista de trabajadores, se incluyó a personal sindicalizado, los cuales tienen una protección en contra del despido. En específico, en la sentencia del Expediente No. 1124-2001-AA/TC, el Tribunal Constitucional (2002) determinó que los trabajadores sindicalizados tienen una protección especial en contra del despido; producto de su condición. Incluso, esta decisión se enmarca en una serie de despidos realizados por Telefónica del Perú S.A.A. a una serie de trabajadores sindicalizados:

“El aspecto orgánico de la libertad de sindicación se halla reconocido expresamente en el artículo 2º del Convenio N.º 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, precisando que consiste en "el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, (...)". Por otra parte, según el artículo 1º, inciso 2), literal "b", la protección del trabajador contra todo acto que menoscabe la libertad de sindicación se extiende también "contra todo acto que tenga por objeto" "despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

En el presente caso, las personas que fueron despedidas por Telefónica del Perú S.A.A. son miembros del sindicato. Resulta coincidente que las personas con las que la mencionada demandada concluyó unilateralmente la relación laboral hayan sido precisamente las que conforman tanto el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y de la Federación de Trabajadores de

Telefónica del Perú. Como se aprecia, es el criterio de afiliación sindical el que ha determinado la aplicación de la medida de despido. Por esta razón, el acto cuestionado lesiona el citado derecho constitucional en la medida que significa atribuir consecuencias perjudiciales en los derechos de los trabajadores por la sola circunstancia de su condición de afiliado a uno de los mencionados sindicatos. Más concretamente, en este caso, se trató de la lesión de la libertad de sindicación al haberse procedido al despido de personas que tienen la condición de afiliados a los sindicatos antes mencionados; circunstancia que implica la vulneración al citado derecho constitucional, conclusión que resulta clara cuando se tiene en cuenta el contenido de éste a partir o conforme lo establecido por el citado Convenio sobre libertad sindical.” (Fundamento 10 y 11)

De esta forma, en nuestra opinión, a diferencia del caso de Telefónica, COMICSA cuenta con un criterio objetivo para la validez de los despidos colectivos, la cual es la concurrencia de una crisis económica real, suficiente y actual, la cual se ha incrementado por la pérdida de los contratos con CELIMA y CORCESA. Razón por la cual, la pérdida de dicho contrato ha determinado el cierre de las áreas de chancado y molido porque no tienen compradores; por lo que, los 28 trabajadores comprendidos en la medida son de dichos equipos y su soporte administrativo. Es así como, en el negado caso, COMICSA hubiera incluido personal sindicalizado de otras áreas para el cese colectivo se podría cuestionar la motivación antisindical; sin embargo, en este caso, los trabajadores seleccionados son por un criterio objetivo, en consecuencia, se puede descartar un fin antisindical en la medida.

Asimismo, el Tribunal Constitucional determinó que existe una protección adicional para los dirigentes que es el fuero sindical, ya que es necesario para el desarrollo de los derechos sindicales. Razón por la cual, el supremo interprete de la Constitución lo define de la siguiente forma:

“10. Asimismo, tal como fuera señalado en el fundamento 12 de la STC N° 0206-2005-PA, el fuero sindical reviste especial relevancia dado que sin él no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades, tales como el derecho de reunión .sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales

para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga.

Por otra parte, la institución del fuero sindical es aquella protección de la que gozan los dirigentes sindicales para el desempeño de sus funciones, no solamente es consecuencia directa del reconocimiento de la libertad sindical en el artículo 28 inciso 1 de la Constitución, sino que ha sido desarrollada por el legislador en los artículos 30 a 32 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR". (Sentencia del Expediente No. 2318-2007-PA/TC, 2009, Fundamento 10 y 11)

En ese sentido, en la Resolución Directoral No. 1507-2020-MTPE/2/14 de Minera Barrick Misquichilca (en adelante, el caso de Minera Barrick), la DGT determinó que la empresa no cumplió con acreditar la concurrencia de una causal válida para incluir en el cese colectivo por razones estructurales a los dirigente sindicales. En ese caso, la motivación de la empresa fue la reducción de las operaciones en 2 áreas del negocio, lo cual es un supuesto similar a COMICSA. En consecuencia, la DGT cuestionó que no se reubicó a los dirigentes sindicales incluidos en la medida; por lo que, declaró no aplicable el cese colectivo para ellos.

En nuestra opinión, la DGT tiene un criterio estricto sobre la inclusión de dirigentes sindicales en los ceses colectivos; por lo que, debe existir una motivación exhaustiva sobre la no posibilidad de reubicarlos. En el caso de COMICSA, no se cuenta con esa motivación al nivel de detalle exigido por la DGT, en consecuencia, la solicitud no les sería aplicable a los 8 dirigentes sindicales. Cabe resaltar que, este supuesto no supone la desaprobación del cese colectivo, sino la inaplicación exclusiva a los trabajadores protegidos por el fuero sindical.

Ante lo mencionado, en nuestra opinión, se ha cumplido con demostrar la proporcionalidad de la medida, dado que las pérdidas sin el cese son altas e insostenibles para el negocio, mientras, en el supuesto con cese colectivo, se mantiene una situación de pérdida, pero es asumible por el empleador. Esta afirmación se motiva en el tipo de

cese colectivo acogido por la Compañía, dado que, en caso el fin de COMICSA sea el cierre de la Empresa, se hubiera acogido al inciso c) del artículo 46 del TUO de la LPCL para lo cual únicamente necesitaba la aprobación de los accionistas. En cambio, el empleador adoptó esta medida para mantener en funcionamiento las operaciones, pero en una situación que no comprometa la sostenibilidad de toda la operación. Es así como, se concuerda con el resultado obtenido en la Resolución No. 1 que fue la aprobación de la solicitud de terminación objetiva de los contratos de trabajo por razones económicas.

Sin embargo, la DGT ha considerado que no se ha cumplido con demostrar la proporcionalidad en sentido estricto entre los dos derechos. Esto se debe a que, informe pericial de PwC ha demostrado que la situación sin y con cese colectivo presentan pérdidas operativas y netas:

“Sobre el particular, esta Dirección General encuentra observaciones al Informe Pericial que impiden corroborar la “situación económica” de la Empresa que justifica la terminación colectiva de los contratos de trabajo de los trabajadores comprendidos en el presente procedimiento administrativo, esto es, que la Empresa necesita revertir con esta medida una crisis real, actual y suficiente.

En la pericia se proyecta los resultados de la Empresa para los años 2024-2026 bajo los escenarios con y sin cese colectivo; sin embargo, en ambos escenarios se obtendría pérdidas a nivel operativo y neto, es decir con la aplicación de la medida del cese colectivo no se revertiría la situación deficitaria de la Empresa ni tampoco se recuperaría su viabilidad económica.” (Resolución Directoral General No. 77-2025-MTPE/2/14, 2025, p. 13)

Al respecto, no compartimos la posición de la DGT, dado que su posición es que los ceses colectivos por razones económicas serán válidos, si y solo si, se demuestra que la empresa obtiene utilidades positivas después de la medida. Ese razonamiento es sumamente peligroso, ya que las empresas comprendidas en crisis económicas no necesariamente obtienen ganancias con la sola reducción de personal, sino se busca que se mantenga en el mercado. Es así como, esta afirmación estaría amparando un supuesto derecho a obtener ganancias que Aguinaga (2014) precisa que no existe en los casos de una causal económica, ya que el fin del cese colectivo no es aumentar los beneficios al empleador.

En efecto, la concurrencia de ganancias posterior al cese colectivo no fue solicitado para el caso de Maple Gas, dado que la empresa no demostró la obtención de resultados positivos en la utilidad operativa y neta, sino acreditó la reducción en las pérdidas económicas. A pesar de esta situación, la DGT válido la aprobación del cese colectivo por razones económicas, incluso, en el considerando k) de la Resolución, precisaron que se acredita la efectividad de la medida con la sola reducción de las pérdidas:

“i) Otro aspecto a tenerse en cuenta es que, como ya se ha señalado en la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14, “el cese de los trabajadores debe contribuir a que la empresa pueda afrontar de una mejor manera la crisis existente, así como que pueda asegurar su pronta recuperación, así como la competitividad de esta”. Este carácter finalista de la medida propuesta hace necesario que la pericia presentada por el empleador contenga una proyección futura que permita advertir los efectos positivos que generaría la desvinculación del “personal excedente” comprendido en el cese colectivo.

j) Al respecto, la pericia presentada por la Empresa contiene dos (2) proyecciones de la utilidad operativa para los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022: una corresponde a un escenario en el cual el área de refinería no realiza operaciones y no se ha materializado el cese de los trabajadores comprendidos en el presente procedimiento; y otra, a un contexto en el que, si bien el área de refinería continúa inoperativa, se ha materializado el cese colectivo.

k) Así, en el primer escenario, se aprecia que las pérdidas en la utilidad operativa de la Empresa oscilarían entre los S/ 9'809,432.00 y los S/ 9'189,948.00. En cambio, en el segundo escenario, donde el cese colectivo ha sido aprobado, se observa una reducción significativa de dichas pérdidas, oscilando estas pérdidas entre los S/ 6'904,536.00 y los S/ 6'285,052.00. En tal sentido, a partir de dichas proyecciones, se puede verificar que la desvinculación de los trabajadores comprendidos en la medida de cese colectivo contribuiría efectivamente a la recuperación económica de la Empresa”. (Resolución Directoral General No. 233-2018-MTPE/2/14, 2018, p. 12)

De esta forma, existe una falta de congruencia entre los argumentos de la DGT para analizar los diferentes casos de ceses colectivos por razones económicas. Esto se debe a que, la exigencia de la obtención de ganancias en la utilidad operativa o neta para empresas en una crisis económica es irrazonable, ya que la reestructuración empresarial no solo comprende a la reducción del personal, sino al mismo proceso productivo. Por consiguiente, en nuestra opinión, no es posible simplificar el análisis de reducción de personal, en consecuencia, beneficios económicos.

En este caso, nuestra opinión es que la Resolución No. 1 de la DPSC de la DRTPELM determinó de manera adecuada que no es necesario demostrar que la Compañía volverá a generar utilidades, dado que esto no es el fin de un cese colectivo, sino es mantener las operaciones. En concordancia con lo mencionado, la DGT se equivocó al revocar la decisión adoptada desde la DPSC del DRTPELM de aprobar la solicitud de terminación objetiva de los contratos de trabajo por causales económicas.

En virtud de lo mencionado, desde nuestra perspectiva, COMICSA, mediante el informe pericial de PwC y los casos analizados (Maple Gas y Tejidos Pisco), ha demostrado que se cumplen con las tres características de una crisis que sea real, suficiente y actual. Además, se ha comprobado que el cese colectivo cumple con el test de proporcionalidad, dado que la medida es razonable por los resultados económicos negativos; necesaria porque las medidas menos lesivas no fueron suficientes o aceptadas; y proporcional en sentido estricto por la reducción que se obtiene en la pérdida acumulada y los trabajadores comprendidos en el cese solo son de las áreas que dejarán de existir por la pérdida de los contratos con CELIMA y CORCESA.

4.2. Segundo problema jurídico: ¿Existe justificación para una terminación objetiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales?

La doctrina ha precisado que existirá una causa estructural válida para la aplicación de un cese colectivo cuando se tenga que realizar un cambio organizacional para mejorar una situación deficitaria o aumentar la productividad. En ese sentido, el precedente de observancia obligatoria de la Resolución Directoral No. 41-2017-MTPE/2/14 determinó que las características de esta medida para no contravenir el derecho del trabajo son la

situación de necesidad, la motivación del excedente del personal y la conservación de los puestos de trabajo no excedentes.

En esa línea, COMICSA, mediante el informe pericial de PwC, detalló las razones por las cuales es válido un cese colectivo por razones estructurales. En ese sentido, se fundamentaron en la reducción en la demanda de molido, chancado y la pérdida de CELIMA y CORCESA como clientes.

- Reducción en la demanda de molido: El despacho de molido pasó de 6,191 toneladas en 2022, a 3,666 toneladas en 2023 (-40.8% de variación interanual). Para el periodo de enero a julio de 2024, el despacho de molido acumuló el valor de 1,439 toneladas.
- Reducción en la demanda de chancado: El despacho de chancado pasó de 90,741 toneladas en 2022, a 71,220 toneladas en 2023 (-21.5% de variación interanual). Para el periodo de enero a julio de 2024, el despacho de chancado acumuló el valor de 24,888 toneladas.
- Comunicación relacionada con CELIMA y CORCESA: COMICSA recibió la comunicación de CELIMA y CORCESA con fecha 31 de julio de 2024 respecto a la decisión de interrupción en la demanda de producción relacionada con las líneas de chancado y molido.
- Impacto en el modelo operativo de COMICSA: Conforme con la declaración de los representantes de la Empresa, la reducción y próxima interrupción en la demanda de chancado y molido por parte de sus principales clientes, así como la no factibilidad de cubrir en corto plazo con nuevos clientes una producción de carácter especializado, conlleva a la Empresa a discontinuar las líneas de producción, conforme consta en la comunicación de fecha 27 de agosto de 2024.

En esa línea, el informe de PwC detalló que la línea de chancado únicamente tiene como cliente a CELIMA desde el 2021 a la fecha, mientras, en el área de molido, durante enero a junio de 2024, CELIMA y CORCESA son más del 90% de la venta. Es así como, el área de chancado perdió la totalidad de sus compradores y molidos solo retuvo a Saint Gobain que solo compra 120 toneladas que representa más del 9% de la venta.

La Resolución Directoral No. 041-2017-MTPE/2/14 determinó que el informe pericial para un cese colectivo por razones estructurales debe cumplir con tres requisitos:

1. Que efectivamente existen cambios estructurales en la empresa.
2. Que los cambios estructurales introducidos por la empresa se encuentren adecuadamente justificados.
3. Adicionalmente, la empresa recurrente debe acreditar que la implementación de los cambios estructurales implica necesariamente el cese de todos los trabajadores comprendidos en la medida.

Por un lado, en la Resolución No. 1, la DPSC de la DRTPELM precisó que la Compañía no cumplió con demostrar el segundo requisito que es la justificación de los cambios estructurales. Esto se debe a que PwC únicamente motivo el dimensionamiento del personal y justificación de la medida en la afirmación de COMICSA de no contar con la posibilidad de obtener nuevos clientes en un corto plazo, como se precisa en estos considerandos:

“No obstante, es de apreciarse de la pericia de parte presentada por COMICSA, la misma que ha sido elaborada por la sociedad auditora Gaveglio, Aparicio & Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada que ésta señala “En línea con el contexto económico, situación operativa actual, información financiera, y comunicaciones recibidas de sus principales clientes (i.e., Cerámica Lima S.A. ‘CELIMA’ y Corporación Cerámica S.A. ‘CORCESA’), los representantes de COMICSA reportan los siguientes hechos como base para la reestructuración de sus operaciones:

Igualmente, al referirse al Impacto en el modelo operativo de COMICSA, la referida sociedad auditora señala de manera expresa “Conforme con la declaración de los representantes de la Empresa, la reducción y próxima interrupción en la demanda de chancado y molido por parte de sus principales clientes, así como la no factibilidad de cubrir en corto plazo con nuevos clientes una producción de carácter especializado, conlleva a la Empresa a discontinuar las líneas de producción, conforme consta en la comunicación de fecha 27 de agosto de 2024”.

De esta manera, resulta evidente que respecto a la fundamentación de los cambios estructurales supuestamente implementados por la empresa y sobre la imposibilidad de cubrir con nuevos clientes una producción de carácter especializado que evite el cese por las razones estructurales, la empresa auditora únicamente se sustentó en la información de parte presentada por la auditada sin haber contado y analizado suficientes y pertinentes elementos probatorios que la permitan acreditar las referidas afirmaciones de parte. (Resolución Directoral No. 001-2025-MTPE/1/20.2, 2025, p. 23 y 24)

Al respecto, en nuestra opinión la DPSC de la DRTPELM omite evaluar que CELIMA y CORCESA representan la totalidad de las ventas del área de chancado y más del 90%, de molienda. En esa línea, en el corto plazo, la pérdida de estos contratos deja sin compradores a los productos realizados en ambas áreas; por lo que, resulta un gasto sumamente importante mantener un proceso productivo que no tiene compradores. Asimismo, en chancado, el único comprador de sus productos desde el 2021 es CELIMA, mientras, en molienda, CELIMA y CORCESA representan más del 90% de la venta desde el 2022, incluso no se pudo obtener más compradores a pesar de la disminución en la venta a ambas empresas. Ante ello, el modelo de negocio de COMICSA se concentra en la venta de productos a CELIMA y CORCESA.

Asimismo, en el caso de la Resolución Directoral General No. 1188-2020-MTPE/2/14 de Hilandería de Algodón Peruano S.A. (en adelante, el caso de Hilandería), la empresa demostró, mediante su informe pericial, que las líneas de negocio de hilandería y tejeduría se encuentran en constante pérdida; por lo que, se ha determinado la eliminación de ambas áreas y equipo de soporte. En ese sentido, la empresa utilizó el mismo razonamiento de COMICSA y la designación del personal comprendido en la medida fue similar; sin embargo, en el caso de Hilandería, se aprobó la solicitud de cese colectivo.

En la misma línea, en el caso de Minera Barrick, la empresa presentó que la Unidad Minera Pierina tuvo una reducción considerable en la producción de barras de doré, lo cual conlleva a la necesidad de reducir puestos de trabajo en las áreas de soporte; y la Unidad Minera Laguna Norte agotó las reservas de mineral oxidado; por lo que, se tiene

una reducción en la producción. En ese sentido, en este caso, la DGT consideró que esta justificación del informe pericial era válida para aprobar la medida del cese colectivo.

Por consiguiente, en nuestra opinión, los casos de Minera Barrick e Hilandería tienen una justificación de la medida similar a COMICSA, ya que son la eliminación de un área o la reducción considerable de las operaciones. A pesar de la similitud de los casos, la DPSC de la DRTPELM consideró erróneamente que no se encontraba justificada la medida en el caso del presente expediente.

De esta forma, este análisis incorrecto de la DPSC de la DRTPELM hubiera permitido dilucidar que los cambios introducidos se encuentran debidamente justificados. Esto se debe a que, no se puede mantener un área de trabajo que no genere ventas porque los productos se quedarían en los inventarios y no se cubrirían los costos de producción. Razón por la cual, esta justificación es válida para continuar con el análisis de la necesidad de un cese colectivo por razones estructurales.

Por otro lado, la DGT detalló que la solicitud de terminación objetiva de los contratos de trabajo por razones estructurales de COMICSA no cumple con su vocación reparadora o preventiva, dado que se han determinado tres inconsistencias sobre esos fines:

1. El objetivo de la terminación colectiva de trabajo es el eficaz funcionamiento de la empresa, es decir la recuperación de su viabilidad económica ante una situación deficitaria o la preservación de su productividad y competitividad; no obstante, en los resultados proyectados 2024-2026, de aplicarse el cese colectivo, la Empresa obtendría pérdidas a nivel operativo y neto, es decir el cese colectivo no revierte la situación deficitaria ni recupera la viabilidad de la Empresa.
2. La situación interna y el contexto en el que se desenvuelve la Empresa son meramente temporales, ello así en cuanto según el Estado de Situación Financiera auditado que se presentó en la pericia evidencia incrementos constantes en inversiones de activo fijo por parte de la Empresa, por lo que, los resultados negativos del año 2023 deberían ser revertidos en los próximos años.

3. De la motivación desarrollada en el Informe Pericial no se deduce una estrategia de ahorro o reducción de costos, debido a que, en las proyecciones de los resultados 2024-2026 que se muestran en la pericia, en ambos escenarios (con y sin cese colectivo) la Empresa obtendría pérdidas acumuladas a nivel operativo y neto. (Resolución Directoral General No. 77-2025-MTPE/2/14, 2025, p.17)

En este caso, la DGT ha recalcado sus cuestionamientos sobre la falta del eficaz funcionamiento del cese colectivo por mantener una situación de deterioro económico en la utilidad operativa y neta; y el aumento constante del activo fijo que permitirá generar ingresos en un futuro. Es necesario recalcar que el precedente de observancia obligatoria determinó que el cese colectivo por razones estructurales debe demostrar una necesidad empresarial que puede ser una situación económica deficitaria o evitar una situación contraproducente para la productividad de la empresa. Es así como, el precedente no exige de manera taxativa que se produzca un supuesto de utilidad positiva para la aprobación de la medida, sino que se demuestre la viabilidad del negocio.

En esa línea, en nuestra opinión, la pérdida de los dos principales clientes de la línea de chancado y molienda representa una situación contraproducente para la continuidad del negocio, dado que la Compañía atraviesa una situación de pérdida operativa y neta constante, la cual se incrementa por la no generación de ingresos por ambas áreas por la negativa a la compra por parte de CELIMA y CORCESA. Esta situación ha conllevado a que la Compañía deba reorganizar sus operaciones para no contar con ambas áreas para evitar un supuesto que las pérdidas aumenten. Cabe resaltar que, este análisis fue acogido por la DGT en el caso de Hilandería.

El segundo requisito exigido por el precedente de observancia obligatorio es la justificación de la excedencia del personal y la funcionalidad del cese colectivo, como se precisa en el siguiente párrafo:

“En segundo lugar, así como las transformaciones deben configurarse como necesarias, igual de necesario debe ser, en este contexto, el cese del personal. Es decir, debe justificarse la excedencia de personal, así como la funcionalidad del cese colectivo. Para sustentar la necesidad del cese de personal, debe justificarse la excedencia de este a raíz de las transformaciones, así como acreditarse que la

extinción colectiva de los contratos de los trabajadores excedentes coadyuva directamente a la viabilidad económica de la empresa o la garantía de su productividad y competitividad. Para lo primero (justificación de la excedencia) resulta clave que el empleador demuestre que no resulta viable reubicar al personal en otros puestos de trabajo; para lo segundo (funcionalidad del cese colectivo), es importante que el empleador acredite la relación existente entre la decisión de despedir y la recuperación o funcionamiento eficaz del negocio.”
(Resolución Directoral No. 041-2017-MTPE/2/14, 2017, fundamento 23)

En el primer supuesto, se tuvo a 28 trabajadores del área de chancado, molienda y su soporte administrativo que fueron incluidos en la medida porque las áreas dejaron de existir por la pérdida de sus clientes. Producto de lo mencionado, el sustento objetivo en este supuesto es claro por la eliminación de las líneas del negocio.

En el segundo supuesto, los resultados financieros de la Compañía con cese colectivo no son positivos, sino se tiene una reducción de la pérdida, en específico, un resultado negativo operativo y neto acumulado del 2024 al 2026 de 9,882 y 11,037 respectivamente. Estos resultados, a juicio de la DGT, no son suficientes para aprobar un cese colectivo; sin embargo, es necesario entender cual es el genuino significado de viabilidad económica.

Al respecto, nuestra opinión es que los empresarios pueden tener diferentes fines sobre la organización de sus empresas, conforme a la libertad de empresa; sin embargo, un elemento en común es la obtención de beneficios. En este caso, COMICSA se encontraba en un plan de cierre minero de las operaciones en el área de Molienda, lo cual se debe a su situación económica y la pérdida de clientes; producto de ello, la Compañía pretendió continuar, pero con una estructura menor, ya que su contexto económico y operacional no le permitía mantener la operación en la misma medida. Ante ello, la viabilidad de COMICSA era cumplir con lo presupuestado en su plan de cierre minero, lo cual puede realizarse con pérdidas operativas y netas que no lo lleven a una situación de sociedad irregular contemplada en la Ley General de Sociedades para continuar con la línea de cantera.

En el caso de Minera Barrick (2020), la DGT confirmó el cese colectivo cuando la empresa reportó que se continuarían con las pérdidas brutas:

Adicionalmente, la Empresa presentó su Estado de Resultados proyectado para el año 2020 bajo dos escenarios, el primero en el que se aplique la medida de cese colectivo y el segundo, sin cese colectivo. Al respecto, se puede verificar que, al implementar la medida, la Empresa disminuiría su pérdida bruta en 86.3% (con cese US 3.6 millones vs sin cese US 26.3 millones); por consiguiente, la pérdida operativa disminuiría 28.1% y la pérdida del ejercicio en 25.3%, bajo los mismos supuestos. (p. 22)

De esta forma, el requisito de generar utilidades no fue aplicable para la Minera Barrick, ya que la viabilidad del negocio no depende estrictamente de la obtención de utilidades. Razón por la cual, el escenario de COMICSA de una reducción considerable de las pérdidas netas y operativa es adecuada para continuar con el análisis.

El tercer requisito determinado por el precedente de observancia obligatoria precisa que:

En tercer lugar, la terminación colectiva de los puestos de trabajo por motivos estructurales debe permitir garantizar la conservación de los puestos de trabajo no excedentes, esto es, que permanecerán en la empresa. Repárese, el cese colectivo por motivos estructurales es también una forma de restitución del equilibrio entre la actividad empresarial y el nivel del empleo en la empresa. (Resolución Directoral No. 041-2017-MTPE/2/14, 2017, fundamento 23)

En este caso, la Compañía mantendrá al personal que cumple funciones en áreas de supervisión y administrativas para que realicen las gestiones de la línea de cantera que mantiene operaciones en COMICSA; por lo que, existe una genuina continuidad del negocio.

En virtud de lo mencionado, se ha demostrado la causal estructural para la aprobación de la solicitud de terminación objetiva de los contratos de trabajo por el incumplimiento de los requisitos exigidos por el precedente de observancia obligatoria.

4.3. Tercer problema jurídico: ¿La Compañía cumplió con las exigencias pre administrativas para cumplir con la terminación objetiva de los contratos?

Como mencionó en líneas precedentes es de importante analizar si es que la Compañía habría cumplido con las exigencias pre administrativas para cumplir con la terminación objetiva de los contratos de los trabajadores afectados por el cese colectivo.

A raíz de este, en un breve repaso de los hechos en primer auto la Administración decidió declarar improcedente la solicitud de terminación objetiva de los contratos de trabajo, ya que no se comprobó que los trabajadores tengan la información financiera necesaria sobre la Compañía. A pesar de ello, en un segundo auto, la Autoridad de Trabajo determinó que se brindó la documentación necesaria, es decir la invitación a los trabajadores para negociar, resumen ejecutivo del informe pericial y las constataciones de negociación de los planes de salida. Ante dicha situación, resultaba necesario analizar si se había aplicado correctamente la norma, para así determinar si se había seleccionado.

A razón de lo anterior, es de menester analizar el tipo de procedimiento administrativo, el cual es la medida solicitada. De ahí que a continuación se recoge los tipos de procedimientos administrativos, bajo lo dictado por Morón (2019):

1. Por su forma de vincularse con los administrados: internos, externos y reglamentarios.
2. Por su forma de iniciarse: de oficio y a instancia de parte
3. Por su forma de conclusión: procedimientos de aprobación automática y de evaluación previa
4. Por su nivel de exigibilidad: obligatorios y voluntarios
5. Por su nivel de concreción legal: procedimientos autónomos, conexos y completos.
6. Por un nivel de regulación por la LPAG: general y especial
7. Por las posiciones de la autoridad para resolverlos: lineales, competitivo o concurrenciales y trilaterales. (el subrayado es nuestro)

Ahora bien, el TUPA del Ministerio de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 002-2025-TR, menciona lo siguiente:

Figura 4: TUPA

Denominación del Procedimiento Administrativo	
"Terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos."	
Código: PA1040F720	
Descripción del procedimiento	
"Mediante este procedimiento la Autoridad Administrativa de Trabajo aprueba la terminación colectiva de los contratos de trabajo de no menos del 10% del total de trabajadores de la empresa, por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas. Siendo la aprobación o desaprobación de la solicitud del cese del vínculo laboral por causas objetivas previstas en la ley, la "terminación colectiva" está vinculada a la decisión del empleador de extinguir el vínculo laboral, bajo la existencia de una causa (válida u objetiva) que motive tal decisión para la terminación de las relaciones laborales por causas objetivas. Este procedimiento administrativo es solicitado por el Empleador."	
Requisitos	
1.- Solicitud que contenga el sustento de la causa invocada. En caso de incluirse en el cese a trabajadores protegidos por el fuero sindical, además deberá señalarse la justificación específica de dicha inclusión.	
2.- Constancia de recepción por los trabajadores comprendidos, de la información pertinente proporcionada por el empleador.	
3.- Nómina y domicilio de los trabajadores comprendidos.	
4.- Pericia de parte que acredite la procedencia de la causa invocada.	
5.- Copia simple del acta suscrita con los trabajadores en la negociación directa, en la que conste no haber llegado a acuerdo alguno, o constancia notarial de asistencia.	
Notas:	
Formularios	
Canales de atención	
Atención Presencial: Sede de la Entidad, Avenida Salaverry N° 655 - Jesús María Atención Virtual: https://sgd.trabajo.gob.pe/appmesaparteesonlinea/inicio	
Pago por derecho de tramitación	Modalidad de pagos
Monto - S/ 18.60	Otras opciones Agencia Bancaria: Banco de la Nación Pagalo: Pagalo.peCódigo: 6114
Plazo de atención	Calificación del procedimiento
5 días hábiles	Evaluación previa – Silencio Administrativo Positivo: Si vencido el plazo de atención, no obtiene respuesta, la petición se considera aprobada.

Nota: TUPA del MTPE, Perú. Pertenece a este sitio: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7707567/6520547-tupa-mtpe .pdf?v=1740772627](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7707567/6520547-tupa-mtpe.pdf?v=1740772627)

Como se puede apreciar, el procedimiento administrativo en mención inicia a solicitud de parte -el empleador-, donde es necesario cumplir con lo siguiente: (i) presentar la solicitud, la cual sustente la causal invocada. Asimismo, se precisa que, en caso de incluirse en el cese a trabajadores protegidos por el fuero sindical, se debe justificar tal decisión; (ii) constancias de recepción por los trabajadores comprendidos, de la información pertinente por el empleador; (iii) nómina y domicilio de los trabajadores; (iv) pericial de parte que acredite la procedencia a de la causa invocada y (v) copia simple de las actas suscritas con los trabajadores en la negociación directa, en la que conste el no haber llegado a acuerdo alguno.

Conforme a ello es que, prima facie, estamos a un procedimiento administrativo a instancia de parte, pues es COMICSA quien se apersona ante la Administración para entregar su solicitud de cese colectivo, de acuerdo con lo indicado en el TUPA previamente citado.

No obstante, a ello, es importante considerar si es que es un procedimiento administrativo trilateral, o uno de carácter general; esto por la forma en como está regulado en la LPAG y como es la posición de la Administración para resolver el procedimiento.

Como se mencionó líneas arriba las siguientes son las características principales del procedimiento trilateral, en base a lo indicado por Morón (2019): (i) presencia una controversia entre dos o más partes, la cual debe de ser de relevancia pública dentro de un relación, por ejemplo consumidor y proveedor; (ii) la autoridad administrativa deberá ostentar un rol neutral en el marco de la resolución del conflicto, pues esta no actúa en protección del interés público, sino como una autoridad entre el reclamante y el reclamado; (iii) debe primar el principio de contradicción y debido proceso, por lo que las partes, vía la reclamación y la contestación, serán los hechos para ameritar el pronunciamiento de la autoridad; (iv) a diferencia del procedimiento administrativo general, donde prevalece la búsqueda de la verdad material, se ve atenuada en el procedimiento trilateral, para, como se mencionó líneas arriba, se otorga protagonismo al reclamante y al reclamado, y por último la reclamación planteada no puede ser calificada como de aprobación automática. En base a ello, se repasarán los hechos del presente expediente para poder determinar ante qué clase de procedimiento administrativo estamos.

En primer lugar, como se puede apreciar del TUPA citado no es requisito que existan intereses contrapuestos para el inicio del cese colectivo, lo que exige el TUPA es que dentro de la solicitud se justifique la causal invocada; la justificación del porqué de la inclusión de trabajadores protegidos por el fuero sindical (de aplicar) y las constancias de las reuniones de negociación previas. En el caso de cuestión no hay dos o más partes que inician el procedimiento, sino al contrario exclusivamente COMICSA que se ha visto afectada por la cancelación de contratos de producción de chancado y molienda, y el estar en reiterados años fiscales con utilidad negativa.

No obstante, el conflicto de intereses puede presentarse eventualmente en el desarrollo del procedimiento administrativo, como lo evidencia el expediente bajo comentario, pues eventualmente los trabajadores no querrán perder sus puestos de trabajo o no se llegará a

un acuerdo con la Compañía sobre las medidas dirigidas a mitigar el impacto del cese, pero en ningún caso es la causa que da inicio al procedimiento administrativo.

De ese modo es lógico afirmar que, el actuar del Sindicato en el procedimiento pertenece a la de un tercero interesado que ostenta tenga un interés legítimo en el cese colectivo, empero su rol es uno simplificado, a la realización de actos específicos y en ningún caso el rol de administrador interesado.

Fluye de lo anterior, y de los actos administrativos contenidos en el expediente que, en el procedimiento de cese colectivo, la autoridad no puede tomar un rol neutral, pues el cese masivo de relaciones laborales amerita que la Administración actúe de manera más comprometida, más oficioso, menos pasivo y casuístico. Es decir, no es posible emplear el procedimiento trilateral, pues el cese colectivo justifica una estrategia más intuitiva y activa de la autoridad. (Morón, 2019, p. 275). De ello también se concluye que, en el procedimiento de cese colectivo la Administración debe primar la verdad material.

A manera de colofón, en la medida que los rasgos característicos del procedimiento trilateral no están presentes en el procedimiento administrativo de cese colectivo, no es correcto denominar a este como un procedimiento trilateral, sino es un procedimiento administrativo general.

Como precisamos en secciones previas la primera etapa del procedimiento está descrita en el artículo 48 del TUO de la LPCL. De ello fluye, conforme a la doctrina nacional, que es posible clasificar el procedimiento administrativo de cese colectivo en dos etapas una pre administrativa, la que es propósito de análisis en la presente sección, y la etapa administrativa.

En esta primera etapa es importante resaltar dos momentos, debidamente identificados por la doctrina nacional. El primero, como se evidencia en el TUPA y el artículo del TUO de la LPCL citado anteriormente, la aprobación del cese, como evidencia Carlos Blancas (2013), está sujeto a evaluación previa, donde prima la iniciativa y el derecho de información de las partes. A razón de ello, COMICSA, debe presentar tanto al sindicato como a los trabajadores cesados los motivos por los que se realizará el despido.

Conforme lo indica el artículo 48 del TUO de la LPCL, a la par de la solicitud, COMICSA puede solicitar la suspensión perfecta de los trabajadores involucrados, procedimiento que es de aprobación automática, sujeto a fiscalización posterior. Es así como en esta primera tenemos dos aristas, una donde se prima el deber de información y la iniciativa de COMICSA con los trabajadores afectados, y en otra donde se favorece el principio de presunción de veracidad, en la medida que la Administración supondrá que los documentos que presentó COMICSA son verdaderos y justifican la medida.

En la segunda etapa del procedimiento, la doctrina distingue a la negociación directa. Así, la Compañía deberá buscar negociar con los trabajadores afectados con los mecanismos de solución o de mitigación de las consecuencias del cese colectivo. En el mismo sentido que Blancas (2013), es importante destacar que mediante esta etapa se protege a la autonomía colectiva, pues se le concede la posibilidad al sindicato y trabajadores de discutir y decidir sobre las condiciones y medidas que regirán la eventual terminación masiva de contratos laborales, o las medidas para atenuarlo.

Una vez claras las etapas pre administrativas del proceso de cese colectivo por motivos económicos y estructurales, así como el tipo de procedimiento administrativo que este procedimiento es, nos corresponde analizar si efectivamente COMICSA cumplió con los requisitos pre administrativos para solicitar el cese colectivo de 28 trabajadores por motivos estructurales y económicos.

Así, como se resaltó en los hechos del caso, mediante escrito del 19 de septiembre de 2024 COMICSA, así como el expediente bajo análisis presentó ante la Administración lo siguiente: Información previa a la organización sindical, a los trabajadores afiliados al Sindicato y a los trabajadores no sindicalizados involucrados en la medida.

Como se precisó en la sección relacionada a los hechos del caso COMICSA, como anexo a la solicitud dirigida a la DPSC de la DRTPELM habría cumplido con informar adecuadamente al Sindicato, a los trabajadores afiliados a este y a los trabajadores no sindicalizados involucrados, los motivos por el cual se daba inicio al procedimiento de cese colectivo, así como el detalle de los trabajadores involucrados.

Pues, como se puede apreciar en el expediente bajo comentario, COMICSA habría presentado: (i) Carta de invitación a las reuniones de negociación de cese colectivo por motivos económicos y estructurales para los días 5 y 6 de setiembre del 2024; (ii) nómina de trabajadores involucrados indicado el motivo del cese, y (iii) el resumen ejecutivo que sustenta el cese colectivo.

A su vez, la Compañía, en aras de que la información sea analizada por los trabajadores involucrados, se habría tomado la decisión de reprogramar las reuniones de negociación para los días 9 y 10 de setiembre de 2025. Debido a ello, se procedió a comunicar, el 4 de septiembre, dicha decisión al personal involucrado de la reprogramación, así, para complementar esa decisión se mandó también un correo electrónico comunicando lo mencionado anteriormente.

Por último, la Compañía precisó en el escrito y se evidencia en los anexos del escrito de solicitud de cese colectivo que en las reuniones de negociación y en el resumen ejecutivo se adjuntó a los trabajadores invitados los siguiente:

- Presentación de los tipos de cese colectivo.
- Regulación legal del cese colectivo por motivos estructurales y económicos
- Necesidad de recurrir al cese colectivo
- Motivos que sustentan la causal económica mediante los resultados de ejercicios anuales que contienen la variación en la utilidad operativa y en la utilidad neta.
- Motivos que sustentan la causal estructural a partir de la reducción en la demanda de molido y chancado que generó la pérdida de sus clientes principales y la necesidad de descontinuar las líneas de producción.
- Revisión del dimensionamiento del personal requerido y excedente en la Empresa, así como los criterios objetivos de elegibilidad del personal.
- Principales medidas implementados por COMICSA para revertir la situación económica y estructural,
- Explicación de la propuesta de COMICSA para la negociación del término de los contratos de trabajo.

Ahondando en estos puntos, COMICSA describió las principales incidencias ocurridas en las reuniones de negociación e información de los días 9 y 10 de setiembre del 2024. Donde se discutieron los puntos señalados en el párrafo precedente, así como, mediante las actas de constatación notarial, se evidencia que se dieron espacio de exposición, así como de dialogo para que, se pueda negociar con los trabajadores involucrados en el cese una propuesta económica tentativa, así como responder sus dudas.

En esa línea, el Sindicato alegó que, “para que se haga efectivo el procedimiento de cese colectivo es necesario que se notifique al Sindicato, o a falta de este a los trabajadores o sus representantes autorizados en caso de no existir aquel, la información pertinente en la que se indique con precisión los motivos que se invoquen y la relación de los trabajadores, lo cual, se ha incumplido en el presente proceso administrativo.”

Por ello, para el Sindicato, COMICSA habría incumplido con comunicarles a ellos y a los trabajadores, los motivos que se invocan en relación con el cese colectivo solicitado.

Debido a ello, y como se ha precisado anteriormente, mediante acto directoral N° 0047-2024-MTPE/1/20.2, declaro improcedente la solicitud pues, (i) no se habría acreditado la entrega de la información pertinente al cese colectivo y la entres de la nómina de todos los trabajadores comprendidos en la medida, (ii) que la Autoridad no habría advertido que COMICSA haya propuesto medidas alternativas a fin de evitar el cese colectivo, o discusiones sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias, y por último (iii) no se habría precisado si algún o algunos trabajadores de dicho listado se encontraba protegido por el fuero sindical.

No obstante a ello, mediante escrito del 09 de octubre del 2024, complementado por otro de fecha 14 de octubre de 2024, COMICSA presentó un recurso de apelación, donde alegaron que si se habría cumplido con realizar las etapas que conforman el proceso pre administrativo de cese colectivo por causas económicas y estructurales, pues, si se habría informado a la Junta Directiva del Sindicato, a los trabajadores afiliados al Sindicato, y a los trabajadores no afiliados la nómina de en el cese colectivo donde se indicó el motivo de su inclusión y el resumen ejecutivo del informe pericial de parte. De ese modo, mediante la Resolución Directoral N° 0035-2024-MTPE/1/20, se declaró fundada el recurso de apelación presentado por COMICSA, por lo que se dispuso que la DPSC abra

el expediente de Terminación Colectiva de los Contratos de Trabajo por causa objetivas sustentadas en Motivos Económicos y Estructurales.

Como se ha comentado en la presente investigación, los ceses colectivos por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas funcionan como mecanismos para concluir relaciones de trabajo por causas objetivas. No obstante, a ello la doctrina no ha desarrollado mucho estos tipos de causa objetiva terminación de contratos.

A la par de cierto sector de la doctrina, somos de la opinión que dicha imposibilidad, puede asociarse a motivos o distintas interpretaciones que tergiversan el sentido de la norma, derivados de la intervención de la autoridad administrativa en la toma de decisiones, dado que los ceses por causa objetivas (económicas, tecnológicas, estructurales o análogas) deben ser previamente aprobados por la AAT para el que el empleador pueda modificar o reestructurar la plantilla. Debido a ello, en el presente trabajo analizaremos por que el proceso pre administrativo se cumplió.

La inviabilidad de los ceses colectivos en el Perú se debe a que el proceso es a nuestro juicio anticuado, y desfasado. Así, la legislación vigente resulta insuficiente para que los empleadores, en ejercicio de la libertad de empresa y de organización, pueden adaptar el funcionamiento forma de producción a las circunstancias económicas o estructurales del mercado donde operan, por la falta de la limitación conceptual de las causas objetivas de terminación de contratos laborales (Cancino, 2019).

El proceso, como hemos visto a lo largo del presente informe no establece una vía de negociación efectiva y eficiente que apunte a reducir los efectos del cese o plantear soluciones alternativas a la reducción del personal, siendo que la etapa de negociación pre administrativa termina siendo un mero trámite que no cumple su finalidad.

Un tercer punto para considerar es que, incluso cuando el empleador haya acreditado la existencia de la causa objetiva y seguido el procedimiento, el funcionario responsable de emitir el pronunciamiento, suelen cuidarse de emitir pronunciamientos que determinan la procedencia del cese colectivo e incluso no se analiza correctamente los documentos aportados por la empresa, limitándose a observar aspectos formales a fin de evitar pronunciarse sobre el fondo del asunto.

Como se ha indicado, a diferencia de lo que sucede en los despidos individuales, la normativa exige que el empleador cuente con la autorización previa de la Administración para ejecutar un cese colectivo. En ese sentido, resulta indispensable que el empleador observe de manera estricta el procedimiento previsto en la ley, a fin de evitar que una solicitud de cese colectivo que se encuentre debidamente sustentada sea declarada improcedente por el incumplimiento de exigencias formales.

En el contexto del inicio del procedimiento administrativo, COMICSA se encuentra obligada a poner en conocimiento del sindicato —o, en su defecto, de los trabajadores o de sus representantes debidamente autorizados cuando no exista organización sindical— la información relacionada con la implementación de la medida de cese colectivo. Dicha comunicación debe detallar de forma clara y precisa las causas que se invocan, así como la relación de trabajadores que resultarían afectados.

A nuestro juicio, el adecuado cumplimiento del deber de información reviste una importancia central para el desarrollo del procedimiento de cese colectivo y para la emisión de una decisión que observe el debido procedimiento. Ello, en la medida en que la información proporcionada por COMICSA constituye la base sobre la cual los trabajadores o sus representantes pueden formular propuestas de medidas alternativas al cese y/o cuestionar la viabilidad de la medida ante la Autoridad, mediante la presentación de pericias y descargos correspondientes (Quino Cancino, 2019).

No obstante, en concordancia con lo sostenido por Cancino y por diversos autores de la doctrina, advertimos que la normativa no precisa el contenido específico de la información que la empresa debe entregar al sindicato o a los representantes de los trabajadores, lo que otorga un amplio margen de discrecionalidad al empleador en el ejercicio de este deber informativo. A pesar de ello, consideramos que dicha información debería comprender, como mínimo, documentación de naturaleza financiera, económica y laboral que permita acreditar de manera objetiva la existencia de la crisis alegada, así como la razonabilidad del cese colectivo como mecanismo para revertirla. Al respecto, la Autoridad ha señalado lo siguiente:

La información pertinente exigida en el artículo 48 del TUO de la LPCL debe ser entregada a los trabajadores afectados con el cese colectivo, de manera previa a las reuniones de negociación que se puedan entablar con el empleador, con un plazo de anticipación razonable, de forma tal que la parte trabajadora tenga la oportunidad de informarse adecuadamente con la documentación otorgada por la parte empleadora. De esta manera se busca garantizar que la negociación que sigue inmediatamente entre las partes sea un mero trámite, sin que las partes se hallen realmente en condiciones de poder analizar la posibilidad de evitar el cese colectivo o reducir sus efectos, así como de discutir sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias. (Resolución Directoral General N° 195-2018-MTPE/2/14, 2018, p. 3)

De igual forma, la importancia de la comunicación de la nómina a los trabajadores afectados radica en que las negociaciones se puedan llevar a cabo de manera informada, y quienes se vean afectados tengan la oportunidad de acercarse a la convocatoria, para proteger sus derechos y negociar medidas que mitiguen los efectos del eventual cese colectivo. Cabe señalar que, mediante dicha comunicación, los trabajadores toman conocimiento de si COMICSA ha cumplido con el porcentaje mínimo exigido por la ley para el inicio del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo. De igual forma, permite que los trabajadores puedan agruparse y negociar colectivamente con la Compañía.

Lamentablemente, las disposiciones relativas a los ceses colectivos, en especial de los referidos a las causas económicas y estructurales, no han regulado, a nuestro entender disposiciones vinculadas al deber de información por parte de COMICSA. En la medida que no es claro que en el supuesto determinar el alcance de la información que la Compañía se encuentra obligada a proporcionar, resulta necesario considerar los supuestos en los que no corresponde comunicar a los representantes de los trabajadores aquella información cuya divulgación podría perjudicar a COMICSA, así como aquellos casos en los que, aun existiendo la obligación de proporcionar, deba imponerse a los trabajadores el deber de mantener la confidencialidad de la información entregada.

Ahondando en este problema, Boza Pro (1997), menciona que el ordenamiento jurídico peruano no ha regulado disposiciones vinculadas al deber de información por parte del empleador, sea para determinar la información que la empresa se encuentra obligada a proporcionar, para contemplar los supuestos en los que no procede comunicar a los representantes de los trabajadores información confidencial o que pudiese perjudicar a la empresa, o que encontrándose la empresa obligada a proporcionar, se imponga a los representantes de los trabajadores el compromiso de mantener en reserva información confidencial proporcionada.

Así, no le falta razón a la doctrina nacional, cuando mencionan que la ausencia de regulación de criterios para determinar la información que se debe comunicar en el marco de una solicitud de cese colectivo a los trabajadores, y la regulación del deber de reserva de información confidencial por parte de los trabajadores, no permiten: acreditar con los trabajadores las causas del cese, la posibilidad de acreditar la justificación de la medida a adoptar para evitar o reducir el cese.

Por su parte Ojeda Avilés (2003), en la misma línea de la doctrina nacional, menciona que, si bien es de suma relevancia otorgar el derecho de información al trabajador y a la organización sindical, igual de relevante son las normas de control del uso de la información. En el Perú, no se regula el deber de sigilo profesional para los trabajadores o afiliados, en especial sobre aquella documentación de carácter estrictamente confidencial. Lo que, a nuestro entender, es vital para que el empleador pueda brindar la información necesaria.

Con ello claro, COMICSA en el marco del inicio administrativo ha puesto en conocimiento del trabajador información que a nuestro entender es la adecuada para que los trabajadores afectados por la propuesta de cese colectivo. Pues, se desprende de lo actuado que, la Compañía entregó a los trabajadores (i) Carta de invitación a reuniones de negociación de cese colectivo por motivos económicos estructurales, (ii) nómina de trabajadores involucrados indicando el motivo de su inclusión, (iii) resumen ejecutivo del informe pericial realizado por una Empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República. Así como las pertinentes, reprogramaciones de las reuniones las cuales tuvieron el único propósito de permitir al sindicato y a los trabajadores analizar la documentación a cabalidad, conforme lo indica el anexo 1-I y 1-J de la solicitud.

Del mismo modo, mediante las constataciones notariales hechas por la Notaria Mónica Tambini Ávila, se da fe de la verificación de los correos electrónicos enviados a los 28 trabajadores, invitándolos a negociar en el marco del cese colectivo, así como se constata que los trabajadores mantuvieron intercambio de ideas y posturas con COMICSA, pues figura en dichos documentos que los trabajadores ofrecieron contrapropuestas y fueron reacios en no aceptar otra propuesta que no sea la suya. De la misma manera, se adjuntaron como anexos capturas de pantalla de envíos de correos a la reprogramación de la negociación a la totalidad de los trabajadores y cartas de invitación de fechas 05 de septiembre de 2024, donde consta también la nómina de trabajadores involucrados indicando el motivo del cese, y el resumen ejecutivo del sustento del cese colectivo invocado.

Entonces es claro, y en la misma opinión de la Autoridad que resolvió la apelación, es claro que COMICSA facilitó reuniones entre las partes, previas a la presentación de la solicitud de cese, donde se procuró la implementación y el acuerdo de condiciones menos gravosas del cese de los trabajadores, conllevando a ello que la medida propuesta se convierta en razonable y proporcional, de ser adoptada.

Es decir, es incorrecta la interpretación de la DPSC de la DRTPELM, cuando menciona que los correos no acreditan la entrega de la información pertinente en todo al cese colectivo y la entrega de la nómina de todos los trabajadores en la medida, dado que se adjunta dicho correo el archivo digital denominado “Reprogramación-Cese Colectivo: Negociación. Pues, en atención al principio de veracidad, el cual indica que toda información presentada por el Administrado es veraz y lícita, COMICSA ha cumplido, formalmente, con apartar medios probatorios dirigidos a acreditar el requisito contenido en el literal a) del artículo 48 de la LPCL, pese a la falta de claridad que ostenta la regulación en cuanto a la información que se debe proporcionar a los trabajadores involucrados. En la medida que, denota de la información proporcionada que COMICSA facilitó reuniones previas la implementación y el acuerdo de condiciones menos gravosas del cese de los trabajadores.

Es de nuestra atención que el análisis de fondo de los medios probatorios remitidos por la Compañía no corresponde ser efectuado en la presente etapa del procedimiento, por

cuanto dicha evaluación es propia del fondo de la solicitud. En esta fase inicial del procedimiento administrativo, COMICSA se encuentra amparada por el principio de presunción de veracidad.

Por otro lado, el literal b) del artículo 48 del TUO de la LPCL regula el mandato legal de dar preferencia la negociación en trato directo del sujeto laboral colectivo en desmedro de la individualidad.

En ese sentido, el empleador sólo podrá negociar con el individuo cuando no sea posible hacerlo con el primero, conforme lo establece también la Resolución Directoral N° 015-2011-MTPE/2/14. Sin embargo, la doctrina es reacia a aceptar la posición de la administración, en la medida que no se encuentra dentro de la esfera de decisión de la empresa la facultad de decidir por sí sola si negociar o no las medidas que puedan limitar o evitar el cese, pues el cese procede como medida de último rato. En ese sentido es relevante que se entablen negociaciones con miras a reducir o evitar el impacto de este. (Quino Cancino, 2019)

A razón de lo anterior, COMICSA ostenta la obligación de entablar negociaciones directas con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, a efectos de acordar las condiciones de terminación de los contratos de trabajo o medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal.

En estricta relación con este concepto, para la Administración y la doctrina queda claro que la empresa, en todo momento debe negociar de buena fe y de preferencia con la organización sindical. Así lo establecido la administración como sigue:

Resolución Directoral General 15-2011-MTPE/2/14

“Que existe el mandato legal (en virtud del artículo 48 de la LPCL) de preferencia en la negociación de trato directo favorable al sujeto laboral colectivo en desmedro del sujeto laboral individual, negociándose con este último sólo en aquellos supuestos en que no sea posible hacerlo con el primero. Es así como debe entenderse el literal B) del artículo 48 de la LPCL que indica que la empresa con el sindicato o en su defecto con los trabajadores afectados o sus

representantes entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal”.

Tal imposibilidad vista desde el prisma de la garantía constitucional del derecho de libertad sindical, del deber estatal del fomento de la negociación colectiva, de la obligación estatal de limitar todo obstáculo que la entampe o impida, desde la facultad estatal de establecer un plus de tutela a su favor, debe obedecer cuestiones objetivas y no subjetivas que reviertan en la mala fe del empleador. Así, configura un supuesto de mala fe el procedimiento de negociación directa citar a esta tanto los sujetos colectivos como a los trabajadores individuales, pues ello deslegitima la representación de los primeros sobre los segundos. (Quino Cancino, 2019, p. 50)

Del mismo modo la Resolución Directoral General N° 195-2018-MTPE/2/14 (2018) menciona lo siguiente:

“De otro lado, el literal b) del artículo del TUO de la LPCL dispone que la empresa con el sindicato o en su defecto con los trabajadores afectado o sus representantes entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial, la disminución de turno, días u horas de trabajo la modificación de las condiciones de trabajo. la revisión de las condiciones colectivas vigentes, y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante.

Al respecto, cabe mencionar que, en primer lugar, de la norma se observa que el legislador refiere a negociaciones en plural, entendiéndose que el empleador debe convocar a más de una reunión de negociación directa, esto con el objeto, no de cumplir con mero formalismo, sino de proporcionar un diálogo real entre partes para un eventual acercamiento de sus posiciones”. (p. 8)

Entonces a juicio de la Autoridad, en reiterados pronunciamientos para cumplir con ello establecido en el artículo 48 de la LPCL, es necesario que COMICSA lleve a cabo múltiples reuniones de negociación con el objeto de propiciar el diálogo. Por otro, en la resolución bajo comentario se menciona que:

Así este periodo de consultas o negociación directa entre la parte empleadora y la parte trabajadora afectada con la medida, ate, atendiendo a la finalidad de estas comprende la exigencia de una negociación efectiva donde las partes crucen propuestas y contrapropuestas, con la consiguiente toma de posición de unas y de otras, aunque no se arribe a un acuerdo.

Es decir, la posición de la autoridad, con la cual estamos de acuerdo, se resume en que la Empresa no puede solo comunicar a los trabajadores que cumplirán con el pago de los beneficios sociales y se limitó a responder las preguntas referidas el pago de vacaciones, sueldo y gratificaciones pendientes de pago, entre otros: no formulando propuesta alguna dirigida a acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que pudieran adoptarse para evitar o limitar el cese de personal.

En esa línea, es requisito de dicho trato directo que las partes involucradas, en este caso COMICSA y los trabajadores afectados crucen propuestas y contrapropuestas, y que se denote de ello toma de posición de cada uno, aunque no se arribe a un acuerdo.

Del mismo modo, la autoridad reconoce la existencia de un deber legal de negociar de buena fe. Pues a su juicio: *“De allí que como sostiene un autor, la nulidad del despido colectivo se afirma en aquellos casos en los que resulta acreditada una falta de negociación, en el sentido de una falta de negociación real, de una falta de voluntad negociadora contrata al deber de negociar de buena fe.”*

Además, la Autoridad menciona lo siguiente: *“Los actos de mala fe se tornan más evidentes cuando con ocasión de las negociaciones directas a la que fueron citados tanto los sujetos colectivos como a los individuales se arriban acuerdos con estos últimos, contradiciendo la voluntad de los primeros o aprovechando su ausencia.”*

Este extracto merece una acotación en el sentido que, si bien la Compañía debe negociar de buena fe con la organización sindical o los representantes de los trabajadores, ello no puede negar el derecho al trabajador afiliado de negociar directamente los términos de su desvinculación si así lo desea o si no, quiere ser representado por la organización sindical. (Quino Cancino, 2019)

Por otro lado, la inexistencia de un plazo en el cual del empleador deba entablar las negociaciones de forma previa al inicio del procedimiento en sede administrativa, ocasiona que no se cumpla adecuadamente con dicho periodo o que su cumplimiento se considera una mera formalidad, sin que exista un verdadero ánimo, de buscar las salidas más idóneas para revertir la medida.

Por ello, de acuerdo con Navarro Nieto, resulta relevante la importancia de contar con documentación que acredite que el procedimiento de negociación se vea reflejado en actas donde consta la posición de las partes, y el contenido de la negociación, con reseña suficiente de la documentación e informes.

Otro sector de la doctrina indica que la aceptación consensuada de la terminación laboral, como uno de los mecanismos que buscan reducir el impacto del cese, aunque no revertirlo, debe ser aceptado. En tanto, que esta decisión suponga el otorgamiento de beneficios extralegales de naturaleza laboral y vinculada a la seguridad social, que el trabajador no recibiría en caos que el procedimiento sea autorizado, considerándose así que ello implicaría un beneficio para el trabajador que no sería posible alcanzar en caso de la no suscripción de este. (Quino Cancino, 2019)

Ahora bien, respecto a las reuniones de negociación directa con los trabajadores afectados y la exposición de propuestas. COMICSA, mediante la presentación de Power Point, presentada en las reuniones previamente descritas, se describe la propuesta de atenuar las medidas del cese, las cuales consistían en la entrega de una suma de dinero, con el fin de atender de cada trabajador afectado, de acuerdo con criterios objetivos.

Del mismo modo, la Compañía detallo que en cada reunión, constatado mediante la Constatación Notarial de la Notaria Tambini, se detalló que los trabajadores expresaron

su voluntad de negociar la propuesta de COMICSA, inclusive, estos abrían presentado una contrapropuesta, acotando por supuesto que no era posible divulgar las formas de cálculo de las sumas de dinero pues era de carácter confidencial (lo dicho evidencia la clara falta de regulación acerca de qué tipo de información se debe divulgar y cual no).

Así, como hemos repasado las negociaciones tienen que ser bilaterales, es decir se debe evidenciar que hubo una real y efectiva intercambio de ideas y contrapropuesta, para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que permitan limitar el cese de personal, aun así, no se llegue a un acuerdo. Del mismo modo, es pertinente recordar que dichas negociaciones y trato directo deberán de realizarse de buena fe, por parte de COMICSA.

En resumen, la finalidad de las reuniones, criterio que compartimos con la Autoridad, es que antes de la presentación de la solicitud, es procurar la implementación de medidas alternativas o acordar condiciones menos gravosas del cese de los trabajadores afectados.

De ahí que resalta de la documentación presentada como anexo de la solicitud de COMICSA, las Constataciones notariales de las reuniones de fechas 9 y 10 de septiembre de 2024, donde se evidenció que los representantes de COMICSA habrían comunicaciones que detallan la negociación: “el día de hoy la dinámica es similar, volveremos a tener el espacio para volver a negociar para ver si podemos llegar a un acuerdo “. Del mismo modo, dichas constataciones evidencian que los trabajadores tenían una posición en relación con su contrapropuesta, al aludir que “la posición es firme”, “sí, mantengo mi posición”, “nosotros dimos un monto y si no había ningún cambio, pues seguimos en nuestra”

Del mismo modo, en la presentación en Power Point, anexo 1-0, en el cual figura la diapositiva la “Explicación del Plan de salida”, donde se detalla el armado de paquetes de salida para los veintiocho trabajadores afectados, los cuales se basaron en criterios objetivos, como lo son, la cantidad de años de servicio, desempeño y productividad, inclusive la posibilidad del personal de continuar desempeñando labores en el mismo rubro. También, resalta de dichas actas notariales, que los trabajadores asistentes hicieron alusión a mantener una postura, lo cual nos da a entender que COMICSA y los trabajadores afectados, mantuvieron una real y efectiva negociación, donde la primera

propuso un plan de salida, como medida que atenuar los efectos del cese colectivo, y que además existió una contrapropuesta por parte de los trabajadores.

Así, estamos de acuerdo con la Autoridad que falló respecto a la apelación, y en atención del principio de presunción de veracidad, que la DPSC debió considerar cumplido el requisito pre administrativo referente a la acreditación de las reuniones de negociación previa con los trabajadores afectados.

Ahora bien, en la resolución que declara improcedente la solicitud se hace referencia a la existencia de trabajadores comprendidos en el fuero sindical. De lo actuado se advierte que el punto seis de la solicitud se denominada “Trabajadores del Fuero Sindical Comprendidos en el Procedimiento”¹, donde a juicio de la autoridad COMICSA se limita a señalar que en el procedimiento también se incluyó a veinte trabajadores sindicalizados, más no se mencionó si estos son parte del fuero sindical

Sin embargo, de la lectura cabal del artículo 48 de la LPCL se evidencia que esto no es un requisito de admisibilidad de la solicitud, y que dicha eventual discusión es parte del análisis del fondo de dicho requerimiento, el cual debe ser analizado luego de la apertura del expediente y no ser evaluado como un requisito de forma de la etapa pre administrativa. Por ello estamos de acuerdo con la Autoridad al momento de mencionar que no le corresponde a la DPSC tomar en cuenta el análisis del fuero sindical para sustentar la improcedencia de la solicitud.

En atención a lo expuesto, se advierte que COMICSA ha cumplido con los requisitos preadministrativos previstos por la normativa aplicable para la presentación de la solicitud, lo que habilita que esta sea admitida a trámite y que se proceda con la apertura del expediente administrativo correspondiente, a efectos de que la Autoridad Administrativa de Trabajo evalúe el fondo de la solicitud conforme a ley.

¹ Dicha sección fue censurada en la entrega del expediente a raíz de nuestro requerimiento de acceso de la información por parte del MTPE en la medida que contenía los datos personales de los trabajadores sindicalizados afectados por las medidas

CONCLUSIONES

El Expediente No. 152129-2024-MTPE/1/20.2 versó sobre la solicitud de terminación objetiva de los contratos de trabajo por razones económicas y estructurales presentado por COMICSA. Esta solicitud fue rechazada por la DGT, a pesar de haber sido aprobada la razón económica por la DPSC de la DRTPELM en primera instancia. Por consiguiente, el presente informe permitió dilucidar (i) la protección en contra del despido colectivo, (ii) las condiciones para la aprobación de una solicitud de cese colectivo por razones económicas y estructurales, (iii) el cumplimiento de los requisitos para la etapa pre administrativa y (iv) la problemática en los análisis objetivos de los ceses colectivos.

Con respecto al primer punto, la Constitución ha reconocido la protección en contra del despido arbitrario, mediante el artículo 27, lo cual ha sido ratificado por el Tribunal Constitucional otorgando la reposición. En esa línea, un cese colectivo es un despido colectivo, dado que la decisión final de recurrir a la medida depende de la voluntad del empleador, a pesar de que la medida no se sustenta en un causa atribuible a la empresa o trabajador. Es así como, en nuestra opinión, la decisión final de optar por esta medida del le concede la categoría de un despido y será colectivo porque debe agrupar más del 10% de la totalidad de trabajadores.

En efecto, esta denominación de despido colectivo nos permite entender que se debe aplicar una causa justa para la concurrencia de esta medida, lo cual se reconoce en el artículo 46 del TUO de la LPCL. De esta forma, esta medida será válida, si y solo si, se demuestra que se cumplen con los requisitos exigidos y existe razonabilidad en su aprobación.

Sobre el segundo punto, en la causal económica, la Resolución Directoral General No. 003-2013/MTPE/2/14 estableció que se necesita la concurrencia de una crisis real, actual y suficiente para la aplicación de un cese colectivo. Posterior a ello, el Decreto Supremo No. 013-2014-TR intentó definir de manera objetiva la causal aplicando un supuesto de 3 trimestres de resultados negativos en la utilidad operativa; sin embargo, en sede judicial, se suspendió su aplicación. En consecuencia, el estándar final de aprobación es que el cese colectivo permita afrontar una crisis real, suficiente y actual.

En nuestra opinión, en el caso de COMICSA, se demostró la concurrencia de las 3 características, dado que los egresos superan a los ingresos desde el 2023 y, previo a ello, en el 2022, existió una reducción en las ventas; el escenario sin cese colectivo representó una pérdida operativa y neta acumulada del 2024 al 2026 de 15,161 y 16,316 miles de soles respectivamente; y la pérdida de CELIMA y CORCESA como clientes para las líneas de chancado y molido reducen la totalidad de las ventas del primer área y más del 90% de la segunda. Estas condiciones demuestran la concurrencia de una genuina crisis que debe ser afrontada con un cese colectivo porque las dos líneas de negocio fueron eliminadas.

A pesar de todos los elementos que demuestran la concurrencia de una causal económica, la DGT decidió desaprobado el cese colectivo, ya que no existió la realidad y suficiencia en la crisis, además de eficiencia en la medida. En nuestra consideración, esta decisión fue errada porque, a diferencia de los casos Maple Gas y Tejidos Pisco, utilizaron argumentos similares como situaciones externas para definir que la situación económica era coyuntural cuando, en los casos mencionados, esos elementos reforzaron la realidad de la crisis. Mientras, en la suficiencia, el aumento del activo fijo de COMICSA supuestamente demuestra que en un corto plazo se mejorará la situación económica de la Compañía; sin embargo, en Tejidos Pisco, se incrementó el activo fijo, pero fue considerado como una situación para evitar el cese colectivo; y, en Maple Gas, los contratos y nuevos clientes fueron valorados como acciones para evitar la solicitud. Ante ello, estos elementos demuestran los errores que cometieron en la Resolución No. 3 por claras incongruencias en el análisis de la información.

En el caso de la causal estructural, la DPSC de la DRTPELM determinó que el informe pericial era insuficiente para demostrar una justificación para la aprobación de la solicitud, dado que la pérdida de la totalidad de la venta de chancado y 90% de molido no era suficiente. Sin embargo, en el caso Hilandería, se utilizó el mismo argumento de eliminación de 2 áreas, lo cual fue aceptado por la DGT; por consiguiente, este criterio utilizado en COMICSA contraviene pronunciamientos previos. Por consiguiente, la decisión adoptada en la Resolución No. 1 fue errónea, dado que la justificación se encontraba en el informe pericial de PwC.

En colofón a los requisitos de la causal estructural y económica, la DGT cuestionó en ambos supuestos la eficiencia de la medida porque los resultados operativos y netos se mantenían en pérdida. Por un lado, en el análisis normativo y doctrinario, el fin de un cese colectivo no es la obtención de más ganancias del empleador, sino será brindar viabilidad al negocio y mantener el puesto de trabajo al personal no considerado en la solicitud. Por otro lado, en el caso Maple Gas, la DGT válido la eficiencia de la medida cuando la empresa mantuvo pérdidas posteriores al cese colectivo y, en Minera Barrick, se validaron los cambios organizacionales cuando los resultados de pérdida bruta eran negativos posteriores a la medida. Por consiguiente, esta análisis realizado por la DGT no es acorde a las exigencias normativas aplicables a los ceses colectivos por razón económica o estructural.

Con respecto al tercer puntos, somos de la opinión que, COMICSA cumplió con los requisitos exigidos por el artículo 48 del TUO de la LPCL y el TUPA correspondiente para la presentación de la solicitud de cese colectivo por causas económicas y estructurales. En particular, se ha acreditado el cumplimiento del deber de información previa a los trabajadores y al sindicato, la entrega de la nómina de personal comprendidos en la medida con indicación de los motivos de su inclusión, así como la realización de reuniones de negociación directa reales y efectivas, en las que existió intercambio de propuestas y contrapropuestas, todo ello debidamente respaldado con documentación y constataciones notariales. En la medida que, la Administración debía limitarse a verificar el cumplimiento formal de tales exigencias, resultando aplicable el principio de presunción de veracidad

En consecuencia, no correspondía que la Autoridad Administrativa de Trabajo efectuará un análisis de fondo de la causal invocada, de la suficiencia de la información entregada ni, menos aún, de la eventual afectación del fuero sindical como condición de admisibilidad de la solicitud. Tales aspectos son propios de la evaluación del fondo de la solicitud. Por ello, correcto concluir que la solicitud de COMICSA debía ser admitida y que la apertura del expediente administrativo era procedente, a fin de que la Autoridad evalúe, conforme a ley, el fondo del pedido de terminación colectiva de los contratos de trabajo, por los motivos invocados.

Por último, el caso de COMICSA nos presenta la problemática actual de las solicitudes de terminación objetiva de los contratos de trabajo amparados en el inciso b) del artículo 46 del TUO de la LPCL. Esto se debe a que, el análisis de la Autoridad no guarda coherencia con casos pasados o adolece de objetividad para determinar los supuestos de crisis económica. Es así como, el esfuerzo realizado por el Decreto Supremo No. 013-2014-TR para brindarle un hecho objetivo a esta situación debe ser retomado para habilitar un análisis menos político de estas solicitudes. Prueba de ello, son los casos de Maple Gas y Tejidos Pisco, los cuales fueron analizados a la luz del citado Decreto Supremo y la Resolución Directoral General No. 003-2013-TR ; por lo que, se consiguió la aprobación de la medida. En virtud de lo mencionado, es necesario que se establezcan los criterios objetivos e idóneos para que esta solicitud sea factible en la regulación peruana, dado que es el mecanismo de reorganización para situaciones complejas de las empresas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguinaga Meza, E. A. (2014). Las pérdidas acumuladas o futuras como causal de cese colectivo: ¿Es ilegal el Decreto Supremo N° 013-2014-TR? IUS360. <https://ius360.com/las-perdidas-acumuladas-o-futuras-como-causal-de-cese-colectivo-es-ilegal-el-decreto-supremo-n-013-2014-tr/>

Aguilar Valdez, O. (2013). Notas sobre los procedimientos administrativos de resolución de controversias entre agentes de la industria por parte de los entes reguladores de servicios (con especial referencia al caso del ENRE). En *Procedimiento administrativo: Jornadas organizadas por la Universidad Austral, Facultad de Derecho* (pp. xx–xx). Editorial Ciencias de la Administración.

Arce Ortíz, E. G. (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias* (Segunda edición actualizada.). Palestra.

Blancas, C. (2021). El despido en el ordenamiento peruano: el estado de la cuestión.

Blancas Bustamante, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano* (3.^a ed.). Jurista Editores.

Boza Pro, G. (1997). *El deber de sigilo de los representantes de los trabajadores*. Tirant lo Blanch.

Boza Pro, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *THEMIS Revista De Derecho*, (65), 13–26. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>

Danós Ordóñez, J. (s. f.). *El procedimiento administrativo en el Perú* (Cap. XXXVIII).

Diez, M. M. (1971). *Derecho administrativo* (Tomo V). Plus Ultra.

García de Enterría, E., & Fernández, T. (1990). *Curso de derecho administrativo* (Tomo II). Civitas.

García-Trevijano Fos, J. A. (1964). *Tratado de derecho administrativo* (Tomo I). Revista de Derecho Privado.

- García-Trevijano Fos, J. A. (1991). *Los actos administrativos* (2.^a ed. act.). Civitas.
- González Navarro, F. (1997). *Derecho administrativo español: El acto y el procedimiento administrativos*. EUNSA.
- González Pérez, J. (1964). *El procedimiento administrativo*. Abella.
- Gordillo, A. (2003). *Tratado de derecho administrativo: Parte general* (Tomo II). Fundación de Derecho Administrativo; ARA Editores.
- Guerra Cruz, G. C. (1999). *El procedimiento administrativo: Derecho administrativo procesal*. Marsol.
- Hutchinson, T. (1988). *Ley nacional de procedimientos administrativos* (Tomo I). Astrea.
- Hutchinson, T. (1997). Justicia administrativa: Reflexiones sobre la justicia administrativa en el final del siglo XX. En *El derecho público de finales de siglo: Una perspectiva iberoamericana* (pp. xx–xx). Fundación BBVA.
- Kresalja, B., & Ochoa, C. (2017). *Derecho constitucional económico* (Vol. 8). Fondo Editorial de la PUCP.
- Martín Tirado, R. (2003). El procedimiento administrativo trilateral y su aplicación en la nueva Ley del Procedimiento Administrativo General. En *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General* (2.^a parte, p. 487). ARA Editores.
- Morón Urbina, J. C. (2019). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General: Nuevo Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444* (14.^a ed., Tomos I–II). Gaceta Jurídica.
- Navarro Nieto, F., & Sáez Lara, F. (1998). *La flexibilidad en la nueva relación de trabajo*. Consejo General del Poder Judicial.
- Neves Mujica, J. (2001). Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo. *Derecho & Sociedad*, (17), 24–26. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16787>
- Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo* (4.ª ed.) [PDF]. Fondo Editorial, Pontificia Universidad Católica del Perú.

<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllow>

Ojeda Avilés, A. (2003). *Derecho sindical*. Tecnos.

Quino Cancino, S. C. (2019). *El cese colectivo por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas en el Perú: Propuestas para su viabilidad*.

Toyama Miyagusuku J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú: un enfoque teórico-práctico*. Gaceta jurídica.

Vandelli, L. (1998). La clasificación de los actos y de los procedimientos administrativos. En A. R. Brewer-Carías (Ed.), *La relación jurídico-administrativa y el procedimiento administrativo* (pp. 237–ss.). FUNEDA.