



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIA**  
**POLÍTICA**

**Trabajo de Suficiencia Profesional**

“La conciliación frente a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas  
objetivas en una empresa Textil, Lima 2023”  
(Caso: Expediente N°85994-2019-MTPE/1/20.2)

**Para optar el Título Profesional de**  
Abogada

**Presentado por:**

**Autora:** Ventura Rosas, Yeny Sofia

**Código Orcid:** 0009-0009-6214-7474

**Asesor:** Mg. Jorge Alejandro Sierralta Chichizola

**Código Orcid:** <https://orcid.org/0009-0006-4443-2026>

**Línea de Investigación**


Sociedad y Transformación Digital

**Sub Línea**

Derecho Civil, Penal y Administrativo

**Lima-Perú**

**2023**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

Yo, YENY SOFIA VENTURA ROSAS egresado(a) de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, declaro que el trabajo académico "LA CONCILIACIÓN FRENTE A LA TERMINACIÓN COLECTIVA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS EN UNA EMPRESA TEXTIL, LIMA 2023". Asesorado por el docente: JORGE ALEJANDRO NICOLÁS ALFONSO SIERRALTA CHICHIZOLA DNI: 09340138 ORCID: 0009-0006-4443-2026 tiene un índice de similitud de DOCE (12%) con código verificable OID: 14912:292871224 en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el Turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



\_\_\_\_\_  
 FIRMA DEL TESISISTA

YENY SOFIA VENTURA ROSAS

DNI: 46050040



\_\_\_\_\_  
 FIRMA DEL ASESOR(A)

JORGE ALEJANDRO SIERRALTA CHICHIZOLA

DNI: 09340138

## Índice de contenidos

Índice de contenidos .....	iii
Índice de tablas y figuras.....	iv
Dedicatoria .....	v
Agradecimientos .....	vi
Resumen: .....	1
Palabras claves: .....	1
Abstract .....	1
Keywords:.....	2
I. Introducción .....	2
II. Presentación del caso jurídico .....	4
1.1 Antecedentes.....	4
1.2 Fundamento del tema elegido .....	7
1.3 Aporte y desarrollo de la experiencia .....	10
Presentación del reporte de caso jurídico .....	11
III. Discusión .....	14
IV. Conclusiones .....	15
Referencias Bibliografía .....	17
Anexo Nro. 1 Tabla 1 Matriz de categorización o apriorística .....	23
Anexo Nro. 2 Resolución Administrativa .....	24
Anexo Nro. 3 Declaratoria de Originalidad del Autor .....	43
Anexo Nro. 4 Declaratoria de autenticidad del asesor .....	43
Anexo Nro. 5 Reporte del Informe de similitud .....	44

## Índice de tablas y figuras

	Pág.
<b>Anexo Nro. 1 Tabla 1 Matriz de categorización o apriorística .....</b>	<b>23</b>

## **Dedicatoria**

Este estudio se lo dedico con mucho amor a mi madre Sofia porque gracias a su esfuerzo por sacarme adelante y sus oraciones he podido lograr uno de mis anhelos.

## **Agradecimientos**

- A mi padre Dios por guardar y guiar mi camino día a día, por sus infinitas bendiciones y por hacer posible que el día de hoy alcance uno de mis objetivos.
- A la Universidad Norbert Wiener por contribuir en mi formación profesional y por las facilidades que me proporcionaron para conseguir este objetivo.
- A nuestra decana la Dra. Delia Muñoz Muñoz quien con compromiso y perseverancia ha logrado que se ejecute el Curso de Titulación de Suficiencia Profesional, lo que ha permitido cumplir mis sueños.
- Al coordinador Dr. Jaime Sánchez Ortega por su vocación de servicio y por las gestiones realizadas para que el curso se lleve a cabo con éxito.
- A los docentes por sus enseñanzas, y en especial al Mg. Jorge Sierralta Chichizola y a la Dra. Isabel Ramírez Peña; por su paciencia, consejos y profesionalismo.
- Al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por colaborar en mi crecimiento profesional, en especial a los Abogados Silvia Meza Falla, Jorge Cadagán Cruz y Gelin Romero Vicente; por sus enseñanzas, por las experiencias compartidas, por confiar en mi trabajo y por alentarme a cumplir mis objetivos.
- A mi familia por sus oraciones, su cariño y por estar a mi lado en todo momento.
- A Edgar por siempre aconsejarme y animarme, y a mi amado hijo Matteo por motivarme a perder mis miedos e impulsarme a lograr mis sueños.

**“La conciliación frente a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas en una empresa Textil, Lima 2023”  
(Caso: Expediente N°85994-2019-MTPE/1/20.2)**

**“Conciliation against the collective termination of employment contracts for objective causes in a Textile company, Lima 2023”  
(Case: File N°85994-2019-MTPE/1/20.2)**

**Línea de investigación: Sociedad y Transformación Digital  
Sub Línea: Derecho Civil, Penal y Administrativo  
Bach.: Ventura Rosas, Yeny Sofia  
Correo: [a2023803021@uwiener.edu.pe](mailto:a2023803021@uwiener.edu.pe)  
Orcid:0009-0009-6214-7474  
Facultad Derecho y Ciencias Políticas  
Universidad Norbert Wiener**

**Resumen:**

En el presente trabajo se analizó la conciliación frente a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas en una empresa Textil, Lima 2023; se empleó como metodología el enfoque cualitativo, de tipo básico, método inductivo, nivel exploratorio y descriptivo con análisis documental; alcanzando como resultado que la primera categoría si influyó de forma negativa en la segunda categoría, debido a que al no haber los representantes de los trabajadores y los representantes de la empresa logrado solucionar la terminación colectiva por medio de la conciliación, en última instancia administrativa, se resolvió aprobar la solicitud respecto a 87 trabajadores; lo que más nos ayudó en el presente estudio ha sido el hecho de haber tramitado el caso en primera instancia administrativa y el haber accedido al formato guía proporcionado por la Universidad Norbert Wiener; no obstante, se tuvo como dificultad el encontrar doctrinas y estudios de investigación sobre el tema de análisis, debido a que es poco estudiado pese a su importancia.

**Palabras claves:**

Conflicto laboral, solución de conflictos, cultura de paz, voluntaria, derecho laboral, terminación colectiva.

**Abstract**

In this work, conciliation was analyzed against the collective termination of employment contracts for objective causes in a Textile company, Lima 2023; The qualitative approach was used as a methodology, basic type, inductive method, exploratory and descriptive level with documentary

analysis; As a result, the first category did have a negative influence on the second category, due to the fact that the workers' representatives and the company's representatives were not able to solve the collective termination through conciliation, ultimately administrative, It was decided to approve the request regarding 87 workers; What helped us the most in this study was the fact of having processed the case in the first administrative instance and having accessed the guide format provided by the Norbert Wiener University; However, it was difficult to find doctrines and research studies on the topic of analysis, because it is little studied despite its importance.

## **Keywords:**

Labor conflict, conflict resolution, culture of peace, voluntary, labor law, collective termination.

## **I. Introducción**

El presente trabajo se titula *“La conciliación frente a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas en una empresa Textil, Lima 2023.”*

A nivel internacional, en España, Solana (2021), describe que la doctrina, jurisprudencia y normas sobre terminación colectiva se han simplificado, con lo cual se han visto erosionados los derechos del trabajador, no sólo en cuanto a la indemnización percibida, sino en la protección del mismo.

En Argentina, Félix (2020), da a entender que existe la necesidad de realizar mayor observación y capacitación a los conciliadores sobre análisis psicológicos que los partícipes asumen sobre una determinada posición que casi siempre consideran como un ataque de la otra parte, lo que les permitirá comprender las posturas de las partes, y con ello el arribo de un acuerdo.

En España, Sáenz (2020), refiere que en la actualidad la legislación tiene dificultades de interpretación y de aplicación en cuanto al término del vínculo laboral, debido a que no lo regula como procedimiento administrativo laboral, sino más bien como un procedimiento estrictamente privado, en la cual predomina la autonomía de la voluntad, lo que conlleva que resulte poco eficaz y poco atractiva para las empresas.

En Cuba, Cedalise (2020), menciona que la conciliación en lo administrativo brinda ventajas, debido a que los conciliadores tienen exclusivamente dicha ocupación y ejercen con garantía en los resultados; no obstante, el problema sería en que se estarían respaldando abdicaciones de derechos por parte de los trabajadores.

En Chile, Esis (2019), señala que sigue persistiendo en la sociedad la cultura judicial antes que los medios alternativos, lo que conlleva a un verdadero desafío para los especialistas legales, como es el cambiar en los ciudadanos el pensamiento judicial a una cultura de paz.

En Francia, Camille (2019), detalla que el cambio constante del marco legal dificulta a los empleadores a aplicar de forma apropiada el cese y a utilizarlo como ha sido definido, generando una fuente de incertidumbre.

En Cuba, Santana (2017), señala que el que no sea obligatorio la conciliación previa en las diferentes áreas y en aquellos casos donde se emplea su realización sutil, conlleva a la falta de eficacia en los resultados, lo que resalta la necesidad de modificar en qué momento o de qué manera debe aplicarse la conciliación para que sea eficaz.

En Costa Rica, la Organización Internacional del Trabajo (2011), denota que la legislación laboral adolece de una cultura de prevención y solución de los problemas, y que se le da poca utilidad a la resolución alterna de las controversias laborales, pues los limitados mecanismos manejados no tienen mucha expansión y en la generalidad de casos es poco resolutive.

A nivel nacional, La Madrid (2022), precisa que resulta imperiosa una normativa en la que se halle el concepto de las causas objetivas, que permita establecer un criterio objetivo sobre el tema, a efectos de no verse afectado los derechos de los trabajadores, ya que actualmente no existe un razonamiento vinculante en las disposiciones de la autoridad administrativa para el consentimiento del cese colectivo.

Por su parte, Flores y Orellana (2020), mencionan que hay una mala actitud de los conciliadores al confundir el rol que les asiste con asumir funciones jurisdiccionales, actuando en algunos casos de forma intencionada e interesada, o en otros, por falta de conocimiento o estudio, lo que refleja el poco respeto a un comportamiento íntegro en la función conciliatoria.

La **realidad problemática** en relación a la conciliación, conforme a la normativa laboral, es aplicable también en la etapa administrativa del procedimiento de terminación colectiva por causas objetivas; sin embargo, actualmente las reuniones de conciliaciones citadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo resultan poco eficientes y satisfactorias; puesto que, en la mayoría casos los trabajadores no logran llegar a acuerdos con su empleador sobre el acogimiento de medidas alternas o sobre la desvinculación laboral por medio de la conciliación.

Al respecto, se tiene como problema general ¿Cuál es la influencia de la conciliación frente a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas en una empresa Textil, Lima 2023? Caso: Expediente N°85994-2019-MTPE/1/20.2, y como problema específico: [\(Ver Anexo 1\)](#)

En cuanto al diagnóstico, consideramos que las reuniones de conciliación convocadas en el procedimiento de terminación colectiva no cumplen su finalidad, por lo que su estudio resulta de gran importancia, con el objeto de analizar y determinar con las teorías y conceptos indagados, sobre las posibles causas de la ineficacia de la conciliación en la terminación colectiva, así como establecer propuestas para una solución autocompositiva del cese colectivo.

El actual trabajo de investigación tiene una **justificación teórica**, Méndez (1999), refiere que el estudio busca mediante teorías y conceptos básicos hallar explicaciones. También tiene una **justificación metodológica**, Hernández (2006), menciona que se crea una nueva herramienta para el compendio de datos o su análisis. Por último, tiene **justificación práctica**, Alburqueque et al (2020), señala que supone crear una utilidad o aporte práctico, por lo que, el estudio apoyará a plantear tácticas para la solución de dificultades.

También, como objetivo general de la presente indagación sostenemos: analizar la influencia de la conciliación frente a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas en una empresa Textil, Lima 2023; como objetivo específico: [\(Ver Anexo 1\)](#)

## II. Presentación del caso jurídico

### 1.1 Antecedentes

Como antecedentes internacionales, en España, Guindo (2020), respecto a su tesis doctoral, utilizó para su estudio el método cualitativo, de tipo descriptivo, de diseño sistematizado, interpretativo y reformador, como técnica las disposiciones legales, jurisprudenciales y análisis de doctrina científica; obteniendo como **resultado** que corroboró que la temática de la extinción laboral es muy complicado y discutido, al mismo tiempo que la norma vigente es imperfecto; **concluyendo** que debe se reconfigurar y perfeccionar las normas jurídicas del despido por razón de causas objetivas, pues las reguladas provocan incertidumbre jurídica.

En Ecuador, la tesista Morejón (2019), en cuanto a su investigación para obtener el título de Magíster en desarrollo del talento humano, de enfoque cualitativo, de nivel descriptivo correlacional y explicativo, el instrumento la entrevista, su población participante gerentes de administración y/o de talento humano en el ámbito laboral; tuvo como **resultado** que urge la necesidad de que el Estado promueva la implementación de un modelo de gestión sobre el cese y el debido proceso acorde a la

realidad social, jurídica y económica del país; **concluyendo** que se propone construir un nuevo concepto de trabajo de acuerdo a las reformas que se han ido originando en el tiempo y se establezca medios que permitan a la administración crear directrices que garanticen, promuevan y regulen el empleo.

En Honduras, la investigadora Reyes (2019), sobre su trabajo para conseguir el título de licenciatura en relaciones internacionales, de una metodología de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, en la que se utilizó como técnica la entrevista semi estructurada, su población participante el director de centro de conciliación y un abogado; tuvo como **resultado** que las resoluciones con acuerdos totales y por incomparecencia de una de las partes abarca un porcentaje mayor; **concluyendo** que se evidenció que en cuanto al uso de mecanismos de controversias viene contribuyendo respecto a la solución de casos, pero por el corto tiempo de su funcionamiento no fue posible determinar su eficacia.

En España, la investigadora Rebollar (2018), en su estudio para alcanzar el grado de Maestra en Derecho, utilizó para su estudio el enfoque cualitativo, método analítico, diseño histórico y bibliográfico, con escenario de estudio en la Universidad de Valencia; obtuvo como **resultado** que actualmente coexiste inseguridad jurídica creada en razón de cómo se efectúan los procedimientos laborales, ya que las decisiones concluyen en amparo, pero pese a ello, resulta imposible ejecutarlos; **concluyendo** que se requiere realizar un método adecuado para la solución de las disyuntivas y homogeneizar las pautas y trámites que se deben seguir en la conciliación para garantizar la confiabilidad y celeridad de los procedimientos.

En Ecuador, el investigador Borja (2016), sobre su indagación para el grado de Magister en Arbitraje y Mediación, para lo cual aplicó el enfoque cuantitativo como cualitativo, método bibliográfico documental e investigación de campo, el instrumento la acumulación de fichas de observación y la entrevista, teniendo como escenario a trabajadores del centro hospitalario materia de estudio; obtuvo como **resultado** que la legislación laboral no contempla sobre las discrepancias individuales de trabajo y tampoco la mediación obligatoria, pero sí prescribe en los conflictos colectivos la mediación obligatoria; **concluyendo** que la administración del régimen judicial sin un proceso conciliatorio podría ocasionar una transgresión de los derechos de los partícipes, pero la utilización de la conciliación individual en el ámbito laboral generaría un cambio en las relaciones.

A nivel nacional, los tesisistas Linares y Vargas (2022), en relación a su tesis para recibir el título profesional de abogado, de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, de diseño descriptivo retrospectivo y transversal, teniendo como técnica el examen documental de las actas de conciliación, en la que utilizó como muestra 94 expedientes de conciliación administrativa; que tuvo

como **resultado** que la conciliación resulta poco efectiva para lograr aligerar la carga procesal; no obstante, ha cobrado gran importancia para resolver los conflictos laborales; **concluyendo** que los procesos de conciliación tuvo alentadores y favorables resultados; sin embargo, no llega a reunir el número suficiente para resolver los problemas laborales, pues en las partes no se advierte una cultura de paz.

Sobre el mismo tema, la investigadora Farromeque (2022), respecto a su trabajo para lograr el título de abogada, de una metodología de enfoque cualitativo, de tipo no experimental, de diseño descriptivo, su población y muestra 20 especialistas conciliadores, con técnica de estudio la encuesta; que tuvo como **resultado** que un gran porcentaje cree que la conciliación de problemas extrajudiciales resultó eficaz en Huacho el 2021; **concluyendo** que conforme al reporte estadístico del Ministerio de Justicia, previo a la COVID 19, la eficacia de las conciliaciones concluidas con acuerdo parcial o totalmente reflejó un 80 %, cuyo resultado no fue diferente a la ciudad de Huacho.

De igual manera, la investigadora Córdova (2020), sobre su indagación para el grado de Maestra de Gestión Pública, con una metodología de enfoque mixto con inclinación cualitativa aplicada, de tipo no experimental-correlacional, de diseño descriptivo, su población de estudio 744 abogados laboristas de Trujillo, su muestra no probabilística 55 abogados laboristas y la técnica e instrumento la encuesta y cuestionario; obtuvo como **resultado** que en la conciliación en lo administrativo laboral se obtuvo un alto porcentaje en la duración, procedimiento y requisito; no obstante, pocas veces se suscriben actas de acuerdo de solución de conflictos; **concluyendo** que de forma significativa existe eficacia de la conciliación para resolver problemas laborales en la actividad privada, queda crear un cambio en la opinión de los trabajadores y de las empresas con miras a optar por la conciliación.

En ese orden, el tesista Astocondor (2020), para su título de abogado, con una metodología de investigación de enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, de diseño no experimental, utilizando como técnica documentos bibliográficos y legislación comparada, y como muestra el análisis del procedimiento y principales personas inmersas en cese colectivo; que tuvo como **resultado** que se determinó que la estabilidad laboral se encuentra desfasada y considera que el trabajo debe verse de una nueva forma, en base a la modernización y globalización; **concluyendo** que el cese de trabajadores es una forma de exclusión de la empresa, lo que puede ser apreciado como una arbitrariedad en un estado de derecho.

Así, la tesista Quino (2019), en su tesis para el grado académico de Magíster, de una metodología de enfoque cualitativo, de tipo argumentativo, de diseño bibliográfico, en la que utilizó como muestra fuentes nacionales y extranjeras, así como los dictámenes emitidos por la Autoridad

de Trabajo; tuvo como **resultado** que en un estado de derecho, la seguridad social y derecho al trabajo, imponen un rol activo por parte del Estado y supone la adopción de medios que busquen relacionar estos derechos con el bienestar social; **concluyendo** que en nuestra legislación hay poca jurisprudencia en torno al tema de cese; asimismo, refiere que nuestra normativa vigente conlleva a que sea un medio poco utilizado por la parte empleadora.

## 1.2 Fundamento del tema elegido

Sobre la primera categoría de la **teoría conciliación**, Revelo (2019), es un dispositivo autocompositivo de solución de controversias, en donde dependiendo de la calidad del tercero conciliador puede llegar a ser en derecho o en equidad. Se caracteriza por ser **confidencial, voluntaria y autocompositiva**.

Por su parte, Montoya y Salinas (2016), la epistemología de la conciliación es también la epistemología de los conflictos, ya que sin conflicto no existiría la necesidad de la conciliación, considerando a este último como un proceso de comunicación recíprocas que se instituye entre individuos en conflicto y mediadas por un tercero.

Igualmente, Matallana (2019), es una instrucción democrática que impulsa la comunicación, la tolerancia y el respeto por las discrepancias, por lo que permite un resultado mucho más consensuado, que contrarios a otros tipos de mecanismos de solución de conflictos, no responde a parámetros rígidos.

Respecto a la primera subcategoría de la **teoría conciliación confidencial**, La Rosa (1999), las actuaciones realizadas en el procedimiento se efectúan con privacidad, con la intervención únicamente de los directamente involucrados, siendo la confidencialidad un requisito obligatorio para las partes con el propósito de evitar una difusión perjudicial del resultado.

Igual manera, Pinedo (2008), es la proscripción de hacer público las declaraciones obtenidas por un conciliador en las diversas reuniones que pudieran llevarse a cabo, prevén que el conciliador y los intervinientes deben preservar todo los sustentos y propuestas planteadas en las audiencias.

Por su lado, Díaz et al (2020), se busca proteger a las partes en controversia, cuya finalidad es que toda la información que se cree como resultado de la conciliación no se haga pública por ningún medio a la parte o a terceros, quedando prohibida su revelación, salvo que las partes lo autoricen o sea exigida por ley.

En relación a la segunda subcategoría de la **teoría conciliación voluntaria**, Arboleda (2014), es un principio considerado como uno de los grandes cimientos de la conciliación, que tiene como primordial soporte el principio de la autonomía de la libertad de los intervinientes, por lo que nadie está obligado a permanecer en el procedimiento de conciliación ni a llegar en un convenio.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México (2020), un mecanismo alternativo en donde las partes construyen por sí misma su decisión en función de sus beneficios y necesidades, por lo que los términos y condiciones se efectúan por ellos mismos.

Así también, García y Ocaña (2023), es un mecanismo por el cual las partes son libres para gestionar y decidir de arribar o no a un acuerdo sus conflictos en materia de libre disposición, lo que permite que las partes construyan con libertad los términos del pacto.

Sobre la segunda subcategoría de la **teoría conciliación autocompositiva**, San Cristobal (2013), se caracteriza por ser las propias partes en conflictos las que de manera voluntaria y a través del diálogo acuerdan dar solución al conflicto.

Por su parte, Pellegrini (2008), una forma por el cual los actores del conflicto buscan una solución conciliatoria a la controversia, siendo el tercero sólo un intermediario que ayuda a las partes a solucionar sus diferencias.

En ese orden, Bertín (2020), tiene su base en la equidad y permite a las partes proponer la fórmula conciliatoria que le parezca más conveniente, pudiendo aceptar o no las propuestas planteadas por su contraparte para poner fin al conflicto.

En cuanto a la segunda categoría de investigación de la **teoría de la terminación colectiva**, Blancas (2022), se relaciona con la decisión que toma el empleador de poner fin de forma unilateral el vínculo laboral sobre un conjunto de trabajadores originada por la presencia de una causa general y objetiva vinculada a la actividad de la empresa; cuyas características son: **la necesidad empresarial, imposibilidad empresarial y causas ajenas.**

Así pues, Rojas (2020), lo enmarca dentro de dos categorías, por un lado, las causas de terminación subjetivas, y por otra, las causas objetivas, la primera relacionada a una causa atribuible a una de las partes, y la segunda, relacionada a causas distintas no imputables a las partes.

Así también, Cortés (1996), es aquella por la cual el empleador inicia un procedimiento con la finalidad de que se autorice la extinción del contrato a razón de la existencia de la causa alegada, para que luego de ser autorizada sea el empleador el que decida el término del vínculo laboral.

Sobre la primera subcategoría de la **teoría de la necesidad empresarial**, Fernández (2000), procedimiento que busca que la empresa enfrente la crisis y la reorganización de su desarrollo productivo permanente, que se encuentra encaminada a establecer un sistema que beneficie y pondere la adecuada reorganización empresarial.

En esa línea, Zúñiga (2012), es un modelo jurídico que permite al empleador a despedir a sus trabajadores, siempre que su situación económica sea negativa o cuando la empresa esté atravesando una mala destreza en el funcionamiento del negocio, o lo realice por motivos de competitividad en el mercado para un mejor posicionamiento.

Así también, Beltran (2023), son dificultades o circunstancias económicas negativas de la empresa, invocadas para demostrar su disposición de poner fin a los contratos de trabajo, fundada en base a una causa concreta y específica.

Sobre la segunda subcategoría de la **teoría de la imposibilidad empresarial**, Ledesma y Pucheta (2014), se trata de circunstancias que resulta excesivamente gravoso u oneroso en el cumplimiento de las obligaciones labores por parte del empleador, que puede sobrellevarse solo con la extinción del vínculo laboral, tal afectación debe resultar definitiva, o al menos, se pueda sensatamente estimarse como tal.

En ese sentido, Lacomba (2022), está relacionada con aquella dificultad empresarial persistente, permanente e irreversible (por definición definitiva), que justifican o motivan la extinción del contrato de trabajo, no aplicables a problemas coyunturales o transitorias de la empresa.

Respecto a la imposibilidad empresarial, Arce citado por la Dirección General de Trabajo (2013), la crisis que atraviesa la empresa no debe ser meramente coyuntural, sino que deber ser permanente, definitiva e insuperable, que implique que la preservación del vínculo laboral posea un costo excesivo o genere más disminución de los ingresos que ganancias a la empresa.

Sobre la tercera subcategoría de la **teoría causas ajenas**, Rodrigo (2011), son aquellas causas independientes o de causas superiores a la voluntad de la empresa y trabajadores, conocida también como causas no culpables que impiden la ejecución del contrato y determinan su extinción.

También, Gómez citado por Tarazona (2021), obedecen a situaciones ajenas a las partes, debido a que son circunstancias propias de la productividad y desarrollo de la empresa, o a circunstancias extrañas o a hechos imprevisibles inimputables a la empresa, denominado por algunos, actos de mala suerte.

Por su parte, Martínez (2015), es aquella obligación que se incumple no porque el obligado no quiera ejecutarlo, sino porque ocurren hechos o circunstancias ajenas a la voluntad del obligado que le impiden su cumplimiento, justificando la situación de imposibilidad no imputable del obligado, que viene a ser la extinción de la obligación.

### 1.3 Aporte y desarrollo de la experiencia

El presente estudio trata de un **estudio de caso**, Yin (1999), son indagaciones de la realidad del ser humano, que contienen ensayos, historias, inspecciones y examen de indagación de archivo. Sánchez, Reyes y Mejía (2018), es un tipo de indagación que examina y describe grupos sociales o sujetos singulares.

Asimismo, contiene una metodología de enfoque **cualitativo**, Hernández, Fernández y Baptista (2014), basada sobre la recopilación de datos no estandarizados ni predeterminados plenamente, que se fundan en la lógica y en técnicas inductivas, debido a que se explora y se describe las reseñas obtenidas en la recolección, para generar punto de vista doctrinales.

Se empleó el enfoque **hermenéutico** porque se basa en la interpretación, se orientan en significados y se interesa en entender los fenómenos, dando prioridad a la comprensión y al razonamiento. También, se empleó el enfoque **fenomenológico** porque trata de entender los fenómenos a partir de las comprobaciones de la vida diaria y tiene en cuenta que los acontecimientos se hacen visibles sobre las naciones de los entes sociales. Monje (2011)

Sobre la investigación **básica**, Escudero y Cortez (2018), se encuadra específicamente en los fundamentos teóricos, por lo que no toma en consideración los temas prácticos. Está encaminada a descubrir principios primordiales e investigar las nociones de una ciencia.

Se utilizó el método **inductivo**, Prieto (2017), tiene sustento en hechos o experiencias personales, los cuales permiten alcanzar a establecer bases teóricas.

Sobre el estudio **exploratorio**, Behar (2008), su principal objetivo es la formulación de un problema para desarrollar una investigación más extensa. En cuanto a la investigación **descriptiva**,

Bernal (2010), se narran, identifican situaciones o se describen particularidades de un objeto de estudio, más no se desarrollan motivos o explicaciones sobre las circunstancias o hechos.

Sobre la técnica de **análisis documental**, Tancara (1993), es un conjunto de métodos y técnicas de indagación, proceso y acumulación de referencias que obra en los instrumentos.

Sobre la **triangulación metodológica**, Mathison (1988), es el uso de diversos métodos, datos, fuentes y teorías que permiten optimizar la eficacia de las conclusiones de una investigación.

El presente trabajo se realizó en tres fases. Primero se realizó la búsqueda de teorías y estudios relacionados al tema de investigación, con el objetivo de recolectar y explorar la indagación para la elaboración de la matriz de categorización. Segundo se procedió a revisar los antecedentes nacionales e internacionales, efectuándose un exhaustivo análisis sobre la metodología, el resultado y la conclusión, para poder obtener el resultado. Tercero se procedió a efectuar el análisis de la resolución, el objetivo, los antecedentes y las teorías encontradas, luego se ha procedido a triangular la metodología y el resultado, que sirvió para tener una respuesta y llegar a la conclusión. El presente estudio se sustenta en el análisis bibliográfico y documental.

Los desafíos encontrados en el presente estudio de indagación han sido la búsqueda de tesis para encontrar los antecedentes de ámbito nacional e internacional; así como la búsqueda de libros y doctrinas para hallar las teorías sobre las categorías y subcategorías. El trabajo se efectúa sobre la base de principios éticos, ya que para acceder a la información se utilizó el internet, y se ha efectuado el parafraseo y las citas conforme a la normativa APA7ma edición, a efectos de evitar el plagio. Finalmente, se ha utilizado el formato proporcionado por la Universidad Norbert Wiener, el cual contenía la guía y la estructura a desarrollar en el presente trabajo de investigación.

### **Presentación del reporte de caso jurídico**

La experiencia se sitúa en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), cuando con fecha 05.06.2019, en calidad de Auxiliar Legal en la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos (DPSC), tuve la oportunidad de conocer el caso de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas - motivos estructurales, solicitada por la empresa HIALPESA S.A., que comprendía a 190 trabajadores.

En primera instancia, se resolvió desaprobando la solicitud de cese colectivo respecto a 94 trabajadores y declarar carente de objeto emitir pronunciamiento respecto de 96 trabajadores que presentaron su renuncia voluntaria, la cual que fue objeto de apelación; y, a su vez, confirmada por

el superior en grado con Resolución Directoral N°13-2020-MTPE/1/20; no obstante, dicha resolución también fue objeto de recurso de revisión; por lo que, mediante RDG N°1188-2020-MTPE/2/14, en última instancia administrativa, se resolvió declarar FUNDADO el recurso de revisión presentado contra la resolución de segunda instancia; en consecuencia, APRUEBA la solicitud respecto de 87 trabajadores; y, DESAPRUEBA respecto de 7 trabajadores protegidos por el fuero sindical.

Se pudo observar cómo dificultad que en las reuniones de conciliación la empresa y las partes laborales no lograron acordar sobre la adopción de medidas alternativas para evitar el cese o aminorar las secuelas, o caso contrario, concertar sobre la desvinculación laboral; la misma que, de haberse logrado un acuerdo en la etapa de conciliación hubiera resultado mucho más favorable para los trabajadores, considerando el resultado poco favorable obtenido en el presente caso.

---

**Categoría 1:** Conciliación

**Categoría 2:** Terminación colectiva

---

**Problema general:**

¿Cuál es la influencia de la conciliación frente a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas en una empresa Textil, Lima 2023?

**Objetivo general:**

Analizar la conciliación frente a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas en una empresa Textil, Lima 2023

---

Del análisis efectuado, se observa que el resultado de las reuniones de conciliación llevadas a cabo los días 16, 17 y 18 de octubre de 2019, por la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas de la DPSC, si influyó en la emisión de la RDG N°1188-2020-MTPE/2/14; toda vez que, dicha resolución se emitió luego de que la conciliadora a cargo de llevar a cabo las reuniones de conciliación dejara constancia en el Acta de fecha 18.10.2019, que luego de amplias deliberaciones las partes intervinientes no lograron llegar a acuerdos conciliatorios.

Respecto al objetivo general, se ha determinado que la conciliación tuvo influencia sobre la segunda categoría; toda vez que, al no haber los representantes de la empresa y trabajadores involucrados en la medida logrado arribar a un acuerdo a través de la conciliación, es que se prosiguió con el trámite administrativo, ocasionando que la Autoridad de Trabajo evalúe la causa invocada por la empresa y emitiera pronunciamiento aprobatorio en parte, que tuvo como resultado, el despido inmediato de 87 trabajadores de la empresa.

---

**Categoría 1:** Conciliación

---

---

**Primer objetivo específico:** Analizar la conciliación confidencial frente a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas en una empresa Textil, Lima 2023

---

Respecto a la conciliación confidencial, se ha fijado que si influyó negativamente en la segunda categoría; en razón a que, si bien en las actas de reuniones de conciliación de fechas 16, 17 y 18 de octubre de 2019, se dejaron constancia de que las reuniones se llevaron a cabo únicamente con la participación de los representantes de la empresa, de los trabajadores y la conciliadora a cargo; no obstante, la confidencialidad no contribuyó para que las partes logren un acuerdo óptimo.

Teniendo en consideración las teorías encontradas, en la que se señala que la conciliación confidencial es un principio importante de la conciliación, queda claro que, respecto al tema de estudio no se habría quebrantado tal principio; empero, se ha logrado determinar que la conciliación confidencial no tuvo un resultado favorable en el procedimiento materia de estudio.

---

**Categoría 1: Conciliación**

**Segundo objetivo específico:** Analizar la conciliación voluntaria frente a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas en una empresa Textil, Lima 2023

---

Sobre la conciliación voluntaria, se ha determinado que influyó negativamente en la segunda categoría; toda vez que, si bien en las reuniones de conciliación llevadas a cabo los días 16, 17, 18 de octubre de 2019, se hicieron presente de forma voluntaria los representantes de la empresa y los dirigentes sindicales antes mencionados; sin embargo, los intervinientes no lograron ponerse de acuerdo por medio de la conciliación para poner fin a sus controversias.

Así, de las teorías encontradas sobre la voluntariedad, al gozar las partes de la libertad de negociar y de decidir si llegan o no a un acuerdo, ha conllevado que la conciliación resulte ineficaz en el presente caso, en razón de que los intervinientes han tomado a la conciliación como una etapa de mero trámite del procedimiento de cese colectivo, imposibilitando que puedan analizar o proponer la posibilidad de adoptar medidas alternas.

---

**Categoría 1: Conciliación**

**Tercer objetivo específico:** Analizar la conciliación autocompositiva

---

Respecto a la conciliación autocompositiva, se ha concluido que influyó negativamente en la segunda categoría; dado que, conforme fluye de las actas de reuniones de conciliación llevadas a cabo los días 16, 17, 18 de octubre de 2019, no se advierte que hubo voluntad negociadora entre los intervinientes, lo que ha conllevado que los intervinientes no hayan logrado alcanzar un acuerdo para retraerse el cese colectivo o lograr contraer sus efectos.

Considerando las teorías estudiadas, al ser la conciliación autocompositiva un medio de consenso y de diálogo, que busca resolver conflictos de forma privada (ganando o perdiendo), con el único objetivo de solucionar el conflicto, se observa que en el presente caso no hubo cooperación ni compromiso por parte de las partes para lograr llegar a un acuerdo o transacción sobre el cese colectivo por medio de la conciliación.

### **III. Discusión**

En cuanto al objetivo general de esta investigación, la posición teórica de Revelo (2019), referida a la primera categoría, manifiesta que es un dispositivo autocompositivo de solución de controversias; la cual tiene incidencia en la segunda categoría, sustentada en la teoría de Blancas (2022), que indica que se relaciona con la decisión que toma el empleador de poner fin de forma unilateral el vínculo laboral, debido a una causa general y objetiva; lo que evidencia que en el caso no se cumple, siendo que es necesario evaluar la conciliación confidencial, voluntaria y autocompositiva.

De acuerdo a lo establecido en el primer objetivo de esta investigación, en relación a la primera categoría y en especial a la primera subcategoría; la posición de la teoría de La Rosa (1999), que es un principio importante de la conciliación y su característica permite diferenciarla del proceso judicial, y que se acopla con el punto de vista de Pinedo (2008), que es la proscripción de hacer público las declaraciones obtenidas en las diversas reuniones de conciliación, y la perspectiva de Díaz et al (2020), que busca proteger a las partes en controversia, no haciéndose pública la información. Por lo indicado, tenemos que lo desarrollado en el caso de estudio tiene limitaciones, en el sentido que, si bien las reuniones de conciliación se efectuaron de forma confidencial, ello no resultó eficaz para el caso de estudio, lo que repercutió en el resultado de la terminación colectiva; por lo que sugerimos mayor difusión sobre las ventajas de la conciliación confidencialidad.

Respecto a lo mencionado en el segundo objetivo de esta investigación, en relación a la primera categoría y en especial a la segunda subcategoría; la posición de la teoría Arboleda (2014), tiene como primordial soporte el principio de la autonomía de la libertad de los intervinientes, y que se acopla con la perspectiva de la STPSM (2020), las partes construyen por sí misma su decisión en función de sus beneficios y necesidades, y el punto de vista de García y Ocaña (2023), las partes son libres para gestionar y decidir de arribar o no a un acuerdo. Sobre lo señalado, podemos expresar que no fue efectiva la conciliación voluntaria en el presente estudio, en el sentido que, la falta de obligatoriedad ha dado lugar a que las partes no solucionen su conflicto por medio de la conciliación, lo cual tuvo como resultado el pronunciamiento del MTPE, por lo que impactó en la terminación colectiva; por lo que sugerimos evaluar adoptar otras medidas alternativas para la solución de conflictos colectivos.

En cuanto a lo señalado en el tercer objetivo de esta investigación, en relación a la primera categoría y en especial a la tercera subcategoría; la posición de la teoría San Cristobal (2013), las propias partes a través del diálogo acuerdan por sí mismas poner fin al conflicto, y que se relaciona con la posición de Pellegrini (2008), los actores del conflicto buscan una solución conciliatoria a la controversia, y la perspectiva de Bertín (2020), se basa en la equidad y permite a las partes proponer la fórmula conciliatoria más conveniente. De lo indicado, podemos expresar que lo desarrollado en el caso no se cumple adecuadamente, debido a que no hubo el ánimo de solucionar la controversia por ellos mismos, lo que afectó en la terminación colectiva; por lo que sugerimos que en el procedimiento de cese se inste a las partes a acudir a las reuniones con propuestas y a plantear alternativas de solución pacífica y voluntaria.

#### **IV. Conclusiones**

**Primera.** – Se determinó que sí influyó la conciliación en la terminación colectiva; en razón de que al no darse solución a la controversia por medio de la conciliación, es que en última instancia, se resolvió aprobar la solicitud de cese colectivo respecto a 87 trabajadores, basados en la teoría de Revelo (2019) y la posición de Blancas (2022), lo que ha permitido corroborar el objetivo de esta investigación; por lo que sugerimos la actualización de la Directiva Nacional de cese colectivo del 2009, en la que se incorpore los últimos pronunciamientos jurisdiccionales sobre cese colectivo y se establezca los criterios y parámetros que resulten aplicables a las causas objetivas, así como la definición de cada una de ellas; así también, se recomienda fortalecer las políticas de empleabilidad, a través de talleres y programas de capacitación, con miras a reforzar las habilidades y aptitudes de los trabajadores cesados y facilitar su reincorporación en el mercado laboral.

**Segunda.** - Se determinó que sí influyó la conciliación confidencial en la terminación colectiva; en virtud de que si bien las reuniones de conciliación se llevaron a cabo de forma confidencial y sin vulnerar de este principio; sin embargo, aquello no ha resultado favorable para que los representantes de la empresa y los dirigentes sindicales logren un acuerdo, fundados en la teoría de La Rosa (1999) y con la perspectiva de Pinedo (2008) y de Díaz et al (2020), lo que ha alcanzado confirmar el primer objetivo de esta investigación; por lo que se recomienda al MTPE crear un manual de conciliación para el procedimiento administrativo laboral, en la que se establezca directrices y parámetros de solución pacífica de controversias colectivas.

**Tercera.** – Se determinó que sí influyó la conciliación voluntaria en la terminación colectiva; a raíz de que en el presente estudio no hubo voluntad negociadora entre los intervinientes, asentados en la teoría de Arboleda (2014) y con la visión de STPSM (2020) y de García y Ocaña (2023), lo que ha posibilitado comprobar el segundo objetivo de esta investigación; por lo proponemos incluir en el procedimiento de terminación colectiva el extraproceso, regulado por la Resolución Ministerial N°076-2012-TR, por ser un mecanismo que ha resultado beneficioso en la solución de conflictos de negociación colectiva e incumplimiento de convenios.

**Cuarta.** - Se determinó que sí influyó la conciliación autocompositiva en la terminación colectiva; en virtud de que en el caso de estudio no se vislumbra el compromiso de las partes de llegar a un acuerdo entre sí, percibiéndose más bien, desconfianza por parte de la organización sindical sobre el motivo de la solicitud, al considerar que su finalidad es el debilitamiento de la organización sindical, establecidos en la teoría de San Cristobal (2013) y con la perspectiva de Pellegrini (2008) y de Bertín (2020), lo que ha logrado corroborar el tercer objetivo de esta investigación; por lo que sugerimos al sector trabajo realizar constantes capacitaciones a los conciliadores a cargo del procedimiento de cese colectivo y a efectuar una constante supervisión sobre su desempeño y sobre las destrezas que vienen aplicando en el manejo de solución de controversias colectivas.

**Quinta.** – Se determinó que lo que más nos ayudó en el presente estudio es el haber analizado y tramitado el Expediente N°85994-2019-MTPE/1/20.2, lo que permitió avanzar el trabajo en corto tiempo.

Finalmente debemos precisar que hemos tenido algunas restricciones como el escaso tiempo para realizar el trabajo de investigación y la dificultad para acceder a libros, doctrinas y trabajos de investigación internacionales debido al idioma, por lo que se recomienda profundizar su estudio, lo cual permitirá a los estudiantes de derecho conocer más sobre el tema.

## Referencias Bibliografía

- Alan, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación*. Ecuador: UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Alburquerque, M. C., Vicente, J. S., Bejarano, M. A., Bonilla de Lozada, O., Gamboa, L. A., & Sacramento, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de postgrado* (1ra Edición ed.). (U. I. Ecuador, Ed.) Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Arboleda, A. P. (2014). La conciliación. una mirada desde la bioética y la virtud de la prudencia. *Revista lasallista de investigación*, Vol. 11 No. 1, 193-202. <http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v11n1/v11n1a23.pdf>
- Astocondor, J. M. (2020). *El cese colectivo en el Perú y la problemática de la Ley 27803*. [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega] Repositorio de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4841>
- Behar, D. S. (2008). *Metodología de la investigación*. (A. Rubeira, Ed.) México: Shalom 2008. <http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf>
- Beltran, I. (03 de 06 de 2023). *Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: <https://ignasibeltran.com/extincion-contrato-despido-objetivo/>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. (O. F. Palma, Ed.) Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bertín, L. (2020). La Conciliación en Equidad. *Ars Iuris Salmanticensis Estudios*, 8.139-166, 139-166. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7545232>
- Blancas, C. (2022). *El despido en el derecho laboral peruano* (4 Edición ed.). Lima: Palestra Editores.
- Borja, R. A. (2016). *La conciliación de conflictos laborales establecida en el décimo primer contrato colectivo suscrito entre osuntramsa y msp*. [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil] Repositorio de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/12610/1/TESIS%20DE%20ARBITRAJE%20Y%20MEDIACION%20AB.%20RA%20BORJA%20ROJAS%2015%20DE%20AGOSTO%20DE%202016.pdf>

- Camille, J. (2019). Despidos individuales por motivos personales y económicos en las empresas francesas: ¿Uno o dos modelos? *Revista Europea de Derecho y Economía*, 1-24. *Revista Europea de Derecho y Economía*: <https://shs.hal.science/halshs-02274607/document>
- Caso: Red Dortada S.A., 91093-2012 (Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 16 de Enero de 2013). [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-01-16\\_003-2013-MTPE-2-14\\_2767.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-01-16_003-2013-MTPE-2-14_2767.pdf)
- Cedalise, C. (2020). La eficacia de los mecanismos alternos de solución de conflictos en las relaciones laborales. *Universidad de Panamá*, 184-208. [https://revistas.up.ac.pa/index.php/anuario\\_derecho/article/view/3031/2702](https://revistas.up.ac.pa/index.php/anuario_derecho/article/view/3031/2702)
- Córdova, A. (2020). *Incidencia de la conciliación en la solución de los conflictos laborales de la actividad privada, Provincia de Trujillo, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo, Trujillo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48716/C%3%b3rdova%20\\_EA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48716/C%3%b3rdova%20_EA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cortés, J. C. (1996). ¿El cese colectivo por causas objetivas puede ser considerado como despido? *IUS ET VERITAS: Revista de la Asociación IUS ET VERITAS*(12), 81-88. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15537/15987>
- Díaz, A., Gonzáles, I., & Lagos, M. S. (2020). Mecanismos alternativos de solución de conflictos. *Academia Judicial de Chile*, 1-68. [https://intranet.academiajudicial.cl/Imagenes/Temp/MASC\\_MATERIAL\\_DOCENTE.pdf](https://intranet.academiajudicial.cl/Imagenes/Temp/MASC_MATERIAL_DOCENTE.pdf)
- Escudero Sánchez , C. L., & Cortez Suárez, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Ecuador: UMATECH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Esis, I. (2019). El modelo legal de conciliación y mediación en Brasil. (R. J. UANDES, Ed.) *Universidad Autónoma de Chile*, 1-12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8153352>
- Farromeque, O. (2022). *Nivel de eficacia de la conciliación y la solución efectiva de los conflictos extrajudiciales en la ciudad de Huacho*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] Repositorio de la la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. [https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7235/TESIS\\_merged\\_organized\\_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7235/TESIS_merged_organized_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Félix, J. (2020). *La conciliación laboral en Mendoza*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cuyo] Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina. [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/18042/juan-flix-bonilla.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/18042/juan-flix-bonilla.pdf)
- Fernández, J. J. (2000). Reflexiones sobre los despidos por causas empresariales. *Temas laborales*(55/00), 3-44. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/103697.pdf>

- Flores, D. H., & Orellana, A. J. (2020). *Función ética de los conciliadores en los centros de conciliación de la provincia de Huancayo 2017*. [Tesis de grado, Universidad Peruana de Los Andes] Repositorio de la Universidad Peruana de Los Andes, Huancayo. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1721/tESIS%20ORELLANA%20y%20FLORES.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- García, F., & Ocaña, M. (2023). La conciliación extrajudicial pospandémica en el Perú. *Portal de revistas ULIMA*, 20-38. [https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/lus\\_et\\_Praxis/article/download/6055/6427/](https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/lus_et_Praxis/article/download/6055/6427/)
- Guindo, S. (2020). *El despido por circunstancias objetivas. Configuración y régimen jurídico*. [Tesis de doctorado, Universidad de Granada] Repositorio de la Universidad de Granada, España. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/62887/74388.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Hernández, R. (2006). *Planteamiento del problema: objetivos, preguntas y justificación del estudio*. México: McGraw-Hill. <https://idolotec.files.wordpress.com/2012/03/sampieri-cap2.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Edición ed.). México: McGRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. de C.V. <https://www.uncuyo.edu.ar/ices/upload/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- La Madrid, J. F. (2022). *El cese colectivo por causa objetiva económica en nuestro ordenamiento jurídico peruano*. [Trabajo académico de segunda especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú] Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24720/LA\\_MADRID\\_CASTA%3%91EDA\\_JOSELYN\\_DEL\\_FANNY\\_TEODOLINDA\\_TSE.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24720/LA_MADRID_CASTA%3%91EDA_JOSELYN_DEL_FANNY_TEODOLINDA_TSE.pdf?sequence=1)
- La Rosa, J. (1999). *Los principios de la Conciliación y la Ley N° 26872*. Lima: Derecho PUCP. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6396/6450>
- Lacomba, R. (2022). El carácter estructural de las causas objetivas de los despidos durante la pandemia. *IUSLabor*, 94-105. <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/401380/495821>
- Ledesma, D., & Pucheta, M. (2014). Despido por causas económicas en la Argentina. *DL*, Vol. 11.(101), 135-149. <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N101/08%20Despido%20por%20causas%20econ%3%B3micas%20en%20la%20Argentina%20%28Ledesma%20Iturbide%29.pdf>
- Linares, A., & Vargas, G. (2022). *La Conciliación Administrativa y su eficacia para resolver conflictos laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Loreto 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana] Repositorio de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos. [https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/8799/Angello\\_Tesis\\_Titulo\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/8799/Angello_Tesis_Titulo_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Martínez, I. (2015). La imposibilidad sobrevinida liberatoria: concepto y consecuencias indemnizatorias. *REDUR* 13, 307-333. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5367002.pdf>

- Matallana, R. (2019). La conciliación laboral: Examen de su funcionalidad. *THĒMIS-Revista de Derecho* 75, 2019, 135-147. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21983/21389>
- Mathison, S. (1988). Why Triangulate? *Educational Researcher*, 13-17. [https://www.researchgate.net/publication/250182728\\_Why\\_Triangulate](https://www.researchgate.net/publication/250182728_Why_Triangulate)
- Méndez, C. (1999). *Metodología. Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas*. (M. E. R., Ed.) Colombia: Kimpres LTDA. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24204w/Re/Metodologia\\_guia\\_para\\_elaborar\\_disenos\\_invesatigacion.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24204w/Re/Metodologia_guia_para_elaborar_disenos_invesatigacion.pdf)
- Monje, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Colombia: Universidad Surcolombiana. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Montoya, M., & Salinas, N. (2016). La conciliación como proceso transformador de relaciones en conflicto. (U. d. Medellín, Ed.) *Revista Opinión Jurídica Universidad de Medellín*, 15, 127-147. <https://www.redalyc.org/pdf/945/94550080006.pdf>
- Morejón, S. (2019). *Propuesta de buenas prácticas de despido por causas económicas, técnicas, organizativas y de productividad para las organizaciones del sector privado*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar-Sede Ecuador] Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar-Sede Ecuador, Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6892/1/T2966-MDTH-Morejón-Propuesta.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana* (Primera edición ed.). Costa Rica: OIT. Equipo técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/28225.pdf>
- Pellegrini, A. (2008). Los fundamentos de justicia conciliativa. *Revista da Escola Nacional de Magistratura*, 22-27. [https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/21448/fundamentos\\_justica\\_conciliativa.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/21448/fundamentos_justica_conciliativa.pdf)
- Pinedo, M. (2008). El fin de la Conciliación. *Derecho y Cambio Social*. <https://www.derechoycambiosocial.com/revista015/fin%20de%20la%20conciliacion.htm>
- Prieto, B. J. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Pontificia Universidad Javeriana de Colombia*, 1-27. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v18n46/0123-1472-cuco-18-46-00056.pdf>
- Quino, S. (2019). *El cese colectivo por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas en el Perú: propuestas para su viabilidad*. [Tesis de maestría, Universidad Pontificia Católica del Perú] Repositorio de la Universidad Pontificia Católica del Perú, Lima. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16049/QUINO\\_CANCIN\\_O\\_EL\\_CESE\\_COLECTIVO\\_POR\\_CAUSAS\\_ECONOMICAS\\_TECNOLOGICAS\\_ESTRUCTURALES\\_O\\_ANALOGAS\\_EN\\_EL\\_PERU.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16049/QUINO_CANCIN_O_EL_CESE_COLECTIVO_POR_CAUSAS_ECONOMICAS_TECNOLOGICAS_ESTRUCTURALES_O_ANALOGAS_EN_EL_PERU.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Rebollar, G. (2018). *La Conciliación como complemento esencial para la solución de conflictos laborales en México*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de Morelos] Repositorio de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/439/REMGRB02T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Revelo, A. E. (2019). *Conciliación en derecho*. Colombia: Confederación Colombiana de cámaras de comercio. <https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/sites/default/files/biblioteca/m1-2.pdf>
- Reyes, A. (2019). *Análisis de centros de métodos alternos de solución de conflicto en Honduras y su aplicabilidad en el Municipio de el Progreso, Yoro, a partir de julio de 2018 a mayo 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica de Centroamerica] Repositorio de la Universidad Tecnológica de Centroamerica, Honduras. <https://repositorio.unitec.edu/xmlui/bitstream/handle/123456789/10923/21341148-agosto2019-l13.pdf.pdf?sequence=1>
- Rodrigo, F. A. (2011). El despido por causas objetivas y la reforma laboral: antecedentes, régimen jurídico de referencia y perspectivas tras la reforma laboral de 2010. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 61-94. <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/5087/4537>
- Rojas, I. (2020). Las necesidades de la empresa como causa de terminación del contrato de trabajo en el sistema jurídico chileno. *Universidad Católica del Norte*, vol. 27, 2020, 1-34. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=371065547006>
- Sáenz, J. F. (2020). *La Extinción del Contrato de Trabajo. El despido colectivo: Evolución, Situación Actual y Tendencias*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona] Repositorio de la Universidad Autónoma de Barcelona, España. [https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2021/hdl\\_10803\\_670805/jfsp1de1.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2021/hdl_10803_670805/jfsp1de1.pdf)
- San Cristobal, S. (2013). Sistemas alternativos de resolución de conflictos: negociación, conciliación, mediación, arbitraje, en el ámbito civil y mercantil. (U. A. Nebrija, Ed.) *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XLVI, 40-62. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4182033.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista* (Primera Edición ed.). (U. R. Palma, Ed.) Lima: Bussiness Support Aneth S.R.L. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Santana, C. (2017). *Propuesta para la aplicación eficaz de la conciliación previa en materia laboral*. [Tesis de doctorado, Universidad de Panamá] Repositorio de la Universidad de Panamá, Panamá. <http://up-rid.up.ac.pa/1497/1/candelario%20santana.pdf>
- Secretaria de Trabajo y Previsión Social de México. (2020). *Manual de la conciliación laboral*. México: Unidad de enlace para la reforma al sistema de justicia laboral-Dirección de Difusión y Orientación.

[https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/MANUAL\\_DE\\_CONCILIACION\\_LABORAL\\_24-04-2020\\_DAGN\\_VF.pdf](https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/MANUAL_DE_CONCILIACION_LABORAL_24-04-2020_DAGN_VF.pdf)

- Solana, S. (2021). *El despido objetivo por causas empresariales: Económicas, técnicas, objetivas y de producción*. [Trabajo de fin de grado, Universidad de Valladolid] Repositorio de la Universidad de Valladolid, España. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/49564/TFG-L2948.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tancara, Q. C. (1993). La investigación documental. *Temas sociales*(No.17 La Paz ), 1-3. Temas sociales: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0040-29151993000100008](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29151993000100008)
- Tarazona, M. (2021). *Formas de extinción laboral* (1ra Edición. ed.). Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Yin, R. (1999). *Investigación sobre estudio de casos diseño y métodos* (2 Edición ed., Vol. Volume 5). España: Applied Social Research Methods Series. <https://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/YIN%20ROBERT%20.pdf>
- Zúñiga, M. (2012). Despidos por necesidades de la empresa y respuesta del mercado asegurador. paralelo entre la legislación colombiana y la legislación española. *Vniversitas*(125). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-90602012000200013](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-90602012000200013)

### Anexo Nro. 1 Tabla 1 Matriz de categorización o apriorística

**Título:** “La conciliación frente a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas en una empresa Textil, Lima 2023”  
(Caso: Expediente N°85994-2019-MTPE/1/20.2)

Problema de investigación	Preguntas de investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categorías	Sub categorías/ dominios	Metodología	
La conciliación frente a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas en una empresa Textil, Lima 2023	<b>Pregunta general</b> ¿Cuál es la influencia de la conciliación frente a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas en una empresa Textil, Lima 2023?	Analizar la influencia de la conciliación frente a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas en una empresa Textil, Lima 2023	Analizar la influencia de la conciliación confidencial frente a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas en una empresa Textil, Lima 2023	Conciliación	Confidencial	<b>Enfoque:</b> Cualitativo <b>Paradigma:</b> Hermenéutico Fenomenológico <b>Tipo:</b> Básica <b>Diseño:</b> Estudio de caso <b>Método:</b> Inductivo	
	<b>Preguntas específicas</b> ¿Cuál es la influencia de la conciliación confidencial frente a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas en una empresa Textil, Lima 2023?		Analizar la influencia de la conciliación voluntaria frente a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas en una empresa Textil, Lima 2023		Terminación colectiva		Necesidad empresarial
	¿Cuál es la influencia de la conciliación voluntaria frente a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas en una empresa Textil, Lima 2023?		Analizar la influencia de la conciliación autocompositiva frente a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas en una empresa Textil, Lima 2023				Imposibilidad empresarial
	¿Cuál es la influencia de la conciliación autocompositiva frente a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas en una empresa Textil, Lima 2023?				causas ajenas	<b>Nivel:</b> Exploratorio-descriptivo <b>Técnica:</b> Análisis documental <b>Muestra:</b> Expediente N°85994-2019-MTPE/1/20.2 <b>Instrumento:</b> Guía de análisis documental del Expediente N°85994-2019-MTPE/1/20.2	

Fuente: Elaboración propia (2023)

## Anexo Nro. 2 Resolución Administrativa



PERÚ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

2593

### RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 1188-2020-MTPE/2/14

Lima, 31 AGO. 2020

#### VISTO:

El expediente N° 85994-2019-MTPE/1/20.2, remitido a esta Dirección General por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, DRTPELM) en virtud del recurso de revisión interpuesto por la empresa **HILANDERÍA DE ALGODÓN PERUANO S.A. HIALPESA** (en adelante, la Empresa) contra la Resolución Directoral N° 13-2019-MTPE/1/20 emitida por la DRTPELM, la cual declaró infundado el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Directoral N° 48-2020-MTPE/1/20.2, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPELM (en adelante, DPSC de la DRTPELM), la cual desaprobó la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales presentada por la Empresa.

#### CONSIDERANDO:

##### I. ANTECEDENTES

Mediante escrito con número de registro 85994-2019, de fecha 05 de junio de 2019, (obranste de fojas 41 a 69 del expediente) la Empresa presentó ante la DPSC de la DRTPELM solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos estructurales comprendiendo a ciento noventa (190) trabajadores, en virtud a lo dispuesto en el literal b) del artículo 46 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL). Asimismo, conforme a lo señalado en el literal c) del artículo 48 del TUO de la LPCL, la Empresa comunicó la suspensión perfecta de labores de los trabajadores comprendidos en el presente procedimiento.

Al respecto, la Empresa manifiesta que "(...) a partir del ingreso al mercado nacional del hilado hindú desde hace ya algunos años, la Compañía no se encuentra en la capacidad de competir contra este con los productos que manufactura en las líneas de Hilandería y Tejeduría, situación que redujo el monto de la utilidad obtenida a través de los años, significó la pérdida de varios clientes y generó que un alto porcentaje de la capacidad productiva de Tejeduría e Hilandería quede en desuso.

Como consecuencia de ello, la Compañía viene experimentando pérdidas netas anuales recurrentes, las cuales impiden su funcionamiento eficaz dentro del mercado. Como se mencionó, las pérdidas tienen como principal origen una serie de sobrecostos dentro de las áreas de Hilandería y Tejeduría, sumado a los menores costos de venta asociados al hilado de procedencia hindú, que está presente en los mercados internos y externos; además de la necesidad de la compañía de recurrir a apalancamiento financiero desde hace varios años."

Mediante proveído de fecha 11 de junio de 2019 (obranste a fojas 70 y 71 del expediente) la DPSC de la DRTPELM solicitó a la Empresa subsane observaciones referidas a: 1) Precisar en qué regiones laboran los trabajadores comprendidos en la medida de cese



2594

colectivo; 2) No se advierte que en la comunicación dirigida a noventa y ocho (98) trabajadores se haya adjuntado la nómina de los trabajadores comprendidos en la medida de cese colectivo, así mismo, tampoco se advierte que se hayan adjuntado las comunicaciones sobre la medida adoptada y la información pertinente a ochenta y siete (87) trabajadores; 3) presentar nueva nómina de los trabajadores afectados, señalando expresamente que representan un número no menor al 10% del total de trabajadores de la Empresa, toda vez que se advierte comunicaciones con la información pertinente a trabajadores que no se encuentran consignados en la nómina de trabajadores comprendidos en la medida de cese colectivo; 4) presentar documentación que acredite la realización de reuniones de negociaciones directas con los trabajadores, comprendidos en la medida, o alternativamente, presentar una constancia notarial de asistencia de ochenta y siete (87) trabajadores, toda vez que de las actas de reunión y padrón de recepción de acta de fecha 04 de junio de 2019, no se advierte la asistencia de los trabajadores antes señalados a las reuniones directas, y, 5) presentar la relación de los trabajadores comprendidos en la medida de cese colectivo, señalando qué trabajadores se encuentran sindicalizados. Para tal efecto, la DPSC de la DRTPELM otorgó a la Empresa un plazo de diez (10) días hábiles.

Mediante escrito con número de registro 93792-2019 (que obra de fojas 73 a 255 del expediente), la Empresa solicitó tener por absueltas las observaciones formuladas por la DPSC de la DRTPELM. En atención a ello, mediante proveído de fecha 02 de julio de 2019 (que obra de fojas 256 a 257 del expediente), la DPSC de la DRTPELM resuelve tener por no presentada la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales presentada por la Empresa.

La Empresa interpuso recurso de reconsideración contra el proveído de fecha 02 de julio de 2019. Ante ello, mediante Resolución Directoral N° 183-2019-MTPE/1/20.2, de fecha 19 de julio de 2019, la DPSC de la DRTPELM resolvió declarar improcedente el recurso de reconsideración interpuesto por la Empresa.

Contra la precitada Resolución Directoral, la Empresa interpone recurso de apelación mediante escrito con número de registro 117582-2019, el cual es resuelto por la DRTPELM mediante Resolución Directoral N° 22-2018-MTPE/1/20 (obrante de fojas 858 a 860 del expediente), la cual resuelve declarar la nulidad del decreto s/n de fecha 02 de julio de 2019, y los sucesivos actos administrativos emitidos por la DPSC de la DRTPELM, y en consecuencia declara fundado el recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 183-2019-MTPE/1/20.2.

Ante lo resuelto por la DRTPELM, la DPSC de la DRTPELM, mediante proveído de fecha 23 de agosto de 2019 (obrante a fojas 863 del expediente), dispuso abrir expediente sobre terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales, y notificar la pericia presentada por la Empresa a los trabajadores afectados con la medida, a efectos que puedan presentar pericias adicionales en el plazo de quince (15) días hábiles de notificados. Asimismo, mediante proveído de fecha 27 de agosto de 2019, la DPSC de la DRTPELM dispuso se oficie a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (en adelante, la SUNAFIL), a efectos que realice las actuaciones respectivas en el marco de la comunicación de suspensión perfecta de labores realizada por la Empresa.

La DPSC de la DRTPELM a través del Oficio N° 1612-2019-MTPE/1/20.2 (obrante a fojas 865 del expediente), solicitó a la SUNAFIL que efectúe la verificación de la suspensión perfecta de labores en el procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos iniciado por la Empresa.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

2595

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

Mediante escrito con número de registro 142722-2019, de fecha 09 de setiembre de 2019, la Empresa comunicó que noventa y seis (96) trabajadores comprendidos en la medida de cese colectivo presentaron su renuncia voluntaria<sup>1</sup>; para dicho efecto adjunta copia de las cartas de renuncia, relación de trabajadores que presentaron su renuncia voluntaria, liquidaciones y constancias de baja en el T- Registro.

El Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A. – HIALPESA (en adelante, el Sindicato), mediante escrito con número de registro 149954-2019 (obrante de fojas 1309 a fojas 1626 del expediente), absolvió el traslado de la pericia de parte presentada por la Empresa.

La Federación Nacional de Trabajadores Textiles y Afines del Perú – FNTP (en adelante, La Federación), en representación del señor Abdón Luciano Aguilar Infantes, mediante escrito con número de registro 150463-2019 (obrante de fojas 1628 a fojas 1670 del expediente), absolvió el traslado de la pericia de parte presentada por la Empresa.



Mediante proveído de fecha 28 de setiembre de 2019 (que corre a fojas 1766 del expediente), la DPSC de la DRTPELM dispuso citar a la Empresa y a los trabajadores afectados por la medida a reuniones de conciliación a llevarse a cabo los días 16, 17 y 18 de octubre de 2019. Dichas reuniones se realizaron, levantándose las actas de reunión de conciliación correspondientes (que obran a fojas 1837-1838, 1839-1840 y 1841-1842 del expediente, respectivamente).

La Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL (en adelante, ILM de la Sunafil), mediante Oficio N° 374-2019-SUNAFIL/ILM recepcionado por la DPSC de la DRTPELM, remitió el Informe de Actuaciones Inspectivas de fecha 16 de setiembre de 2019, emitido en virtud de la Orden de Inspección N° 20018-2019-SUNAFIL/ILM, el cual obra de fojas 1769 a 1773 del expediente.

La Federación, a través del escrito con número de registro 163614-2019, se apersonó en representación de los señores: Abdón Luciano Aguilar Infantes, Bernabé Arpas Turpo y Carlos Santiago González Málaga<sup>2</sup>.

Concluidas las reuniones de conciliación, la DPSC de la DRTPELM mediante Resolución Directoral N° 328-2019-MTPE/1/20.2 (obrante de fojas 1927 a fojas 1933 del expediente), resolvió declarar carente de objeto emitir pronunciamiento respecto de los noventa y seis (96) trabajadores que presentaron su renuncia voluntaria, desaprobó la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales presentada por la Empresa; asimismo, desaprobó la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores, y dispuso la inmediata reanudación de labores y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir respecto de los trabajadores afectados.

Contra la precitada Resolución Directoral, la Empresa interpuso recurso de apelación mediante escrito con número de registro 176499-2019, siendo que, mediante Resolución Directoral N° 39-2019-MTPE/1/20 (obrante de fojas 1966 a fojas 1969 del expediente), emitida por la DRTPELM, se resolvió declarar infundado el recurso de apelación

<sup>1</sup> De la lista de trabajadores que presentaron su renuncia voluntaria, presentada por la Empresa, se advierte que noventa y dos (92) trabajadores eran no sindicalizados (inicialmente eran 85 trabajadores no sindicalizados comprendidos en la medida de cese colectivo) y cuatro (04) trabajadores eran sindicalizados (inicialmente eran 95 trabajadores sindicalizados comprendidos en la medida de cese colectivo)

<sup>2</sup> Los señores mencionados son los trabajadores no sindicalizados comprendidos en la medida de cese colectivo.



2596

interpuesto por la Empresa, y, en consecuencia, confirmar la Resolución Directoral N° 328-2019-MTPE/1/20.2.

Frente a dicha decisión, la Empresa mediante escrito con número de registro 197381-2019, interpuso recurso de revisión, solicitando se declare fundado el recurso interpuesto, la nulidad de la Resolución Directoral N° 328-2019-MTPE/1/20.2 y en consecuencia, se apruebe la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales.

En ese contexto, mediante Resolución Directoral General N° 023-2020-MTPE/2/14 de fecha 31 de enero de 2020, esta Dirección General resolvió declarar fundado el recurso de revisión interpuesto por la Empresa contra la Resolución Directoral N° 39-2020-MTPE/1/20, emitida por la DRTPELM; y, en consecuencia, declarar la nulidad de la precitada resolución, así como, de la Resolución Directoral N° 30-2020-MTPE/1/20.2 emitida por la DPSC de la DRTPELM.



En mérito a lo resuelto, a través del proveído de fecha 12 de febrero de 2020, la DPSC de la DRTPELM, dispuso remitir copias de los actuados a la SUNAFIL, a fin de que se realicen las actuaciones inspectivas complementarias conducentes a determinar "si el empleador ha adoptado medidas para evitar el cese o si ha adoptado medidas alternativas distintas a lo señalado en el literal b) del artículo 48 del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N° 003-97-TR, a fin de evitar el impacto adverso sobre los trabajadores".

Mediante Oficio N° 54-2020-SUNAFIL/ILM/SIAI la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, remitió el Informe de Actuaciones Inspectivas correspondiente a la Orden de Inspección N° 3983-2020-SUNAFIL/ILM. En ese sentido, mediante Resolución Directoral N° 48-2020-MTPE/2/14 de fecha 25 de febrero de 2020, la DPSC de la DRTPELM resolvió desaprobó la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas de motivos estructurales presentada por la Empresa, respecto de noventa y cuatro (94) trabajadores y, declaró carente de objeto emitir pronunciamiento respecto de noventa y seis (96) trabajadores detallados en el considerando cuarto de la precitada resolución.

Contra la precitada Resolución Directoral, la Empresa interpuso recurso de apelación mediante escrito con número de registro 32898-2020, siendo que, mediante Resolución Directoral N° 0013-2020-MTPE/1/20 (obrante de fojas 2559 a fojas 2566 del expediente), emitida por la DRTPELM, se resolvió declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la Empresa, y, en consecuencia, confirmar la Resolución Directoral N° 48-2020-MTPE/1/20.2.

Frente a dicha decisión, la Empresa mediante escrito con número de registro 55068-2020, interpuso recurso de revisión, solicitando se declare fundado el recurso interpuesto, la nulidad de la Resolución Directoral N° 013-2020-MTPE/1/20 y en consecuencia, se apruebe la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales.

**II. DE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO PARA RESOLVER EL PRESENTE RECURSO DE REVISIÓN**

Según lo dispuesto por el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir



2597

el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 216.1 del artículo 216 del referido cuerpo normativo; a saber: i) recurso de reconsideración, ii) recurso de apelación; y, solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

Estando a que el recurso de revisión únicamente procede cuando así lo prevea una ley o decreto legislativo, el numeral 7.3 del artículo 7 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el referido Ministerio (en adelante, MTPE) es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos determinados por norma legal o reglamentaria.

Bajo ese marco, el literal b) del artículo 61 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos cuando corresponda de acuerdo a ley.



Sobre el particular, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29831, incorporada por el Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de setiembre de 2018, precisa que subsiste el recurso de revisión, en los casos previstos en normas con rango infra legal expedidas con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1272.

En ese sentido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del MTPE es competente para conocer en última instancia el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, precisándose que en la tramitación de dicho recurso, esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG (hoy, TUO de la LPAG), en virtud de lo previsto en el artículo 5 del Decreto Supremo antes invocado.

En el presente caso, de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales presentada por la Empresa, se observa que la medida comprende a un centro de trabajo ubicado en Lima Metropolitana, por lo que nos encontramos ante un supuesto de alcance local o regional, y tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida en segunda instancia por la DRTPELM, corresponde a esta Dirección General avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

### III. SOBRE EL RECURSO DE REVISIÓN INTERPUESTO POR LA EMPRESA

Mediante el recurso de revisión interpuesto contra la Resolución Directoral N° 013-2020-MTPE/1/20, la Empresa solicita se declare la nulidad de la precitada resolución, y en consecuencia, se apruebe la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales, en base a los siguientes argumentos:

- (i) La Resolución Directoral N° 013-2019-MTPE/1/20 ha vulnerado la debida motivación. Al respecto, como se observa, la resolución que resuelve el recurso de apelación presentado por la Empresa no cuenta con una motivación adecuada, sustentada con fundamentos debidamente



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

2598

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

desarrollados, dado que la DRTPELM se ha limitado a mencionar las conclusiones formuladas por la DPSC de la DRTPELM en la Resolución Directoral 048-2020-MTPE/1/20.2 que fue materia de apelación, sin realizar un análisis de las mismas sobre la base de los argumentos planteados por la Empresa dentro del escrito de apelación, con la finalidad de determinar si dichas conclusiones son correctas o no. Por el contrario, la DRTPELM únicamente hace mención del argumento, pero no lo analiza de manera propia.

- (ii) La Empresa señala que: *"(...) en la Resolución Directoral N° 048-2020 se cuestionó la información económica y contable. Luego de que acreditamos que dichas observaciones no afectaban nuestra medida, en la Resolución Directoral N° 013-2020 se nos cuestiona los elementos adicionales (factores internos y externos). Se observa que a medida que avanza el procedimiento surgen nuevos cuestionamientos que previamente no habían sido efectuados, dentro de los cuales se señala sin menor desarrollo que hemos incumplido requisitos adicionales y no previstos en las normas que regulan los ceses colectivos. En el presente caso, que no habríamos acreditado la relación entre la medida y el contexto; es decir, como aplicar la medida modificaría el contexto."*
- (iii) La DRTPELM señala *"(...) que si los factores internos y externos verdaderamente afectasen a las empresas del sector, existiría un incremento de las medidas de cese colectivo. Pues bien, dentro de la Pericia, en el Punto 6., señalamos que uno de los efectos que han tenido los factores externos en el mercado es que las empresas del sector cierran sus operaciones listando 23 empresas en los últimos años. En efecto, dentro del sector no existe una proliferación de las medidas de cese colectivo; no obstante, ello se debe a que las decisiones empresariales tienden hacia el cierre de las operaciones y – consecuentemente – a la afectación del total de trabajadores de las empresas."*
- (iv) La Empresa señala que *"(...) de la lectura de la Resolución Directoral No 13-2020, queda claro que la posición de la Dirección es que nuestra Compañía no habría realizado de manera adecuada el dimensionamiento del personal del Informe Pericial, en específico; y, a lo largo del procedimiento, de manera general. Al respecto, queremos señalar que el dimensionamiento realizado sí es adecuado dado que:*
- Se señaló la cantidad necesaria de trabajadores para las áreas que continuarían laborando. Con ello, no se "implica" el número de trabajadores que se requerirá luego de implementada la medida.*
  - El análisis de los puestos de trabajo se realizó tomando en cuenta la situación al momento de implementar la medida, en tanto no resulta razonable que se haga un análisis de la situación de la Compañía a futuro."*
  - No resulta previsible que hayan puestos de trabajo vacantes en las líneas de Tintorería y Manufactura luego de ingresar la solicitud de cese colectivo, por lo que la Compañía únicamente contrató personal para cubrir sus necesidades temporales.*
  - La Compañía analizó la posibilidad de que los trabajadores se desempeñen en otro puesto de trabajo y se determinó que ello no era posible debido a la naturaleza permanente del vínculo de los trabajadores comprendidos en la medida."*





2599

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

- (v) Las medidas alternativas propuestas por la Compañía no resultan contradictorias.
- De manera general, las observaciones realizadas por la Dirección pueden agruparse en: (i) medidas alternativas planteadas por la Compañía que resultan contradictorias; y, (ii) falta de medidas que no impliquen el cese.
- a. Observación 1: propuesta de reubicación de los dirigentes sindicales.
- Al respecto, la Dirección señala que resulta contradictorio proponer a los dirigentes sindicales la reubicación en el área de tintorería recibiendo capacitación, con un contrato de jornada laboral a tiempo completo y una reducción de su remuneración básica al 50%.
- Pues bien, debemos advertir que esta constituye una nueva observación de la Dirección, la cual previamente no se había realizado por parte de la DPSC. Nuevamente, la Dirección incluye observaciones adicionales, las cuales no había realizado. Así, amplió las observaciones relacionadas con las supuestas contradicciones de las medidas alternativas, al indicar que las mismas no guardarían relación con la propuesta adicional de la Compañía para los dirigentes sindicales. (...)
- Con la intención de proteger el fuero sindical y no vulnerar el contenido esencial de la libertad sindical, la Compañía actuó conforme con la legislación actual y presentó medidas adicionales a los dirigentes sindicales protegidos de manera especial con el fuero sindical a fin de no afectar sus derechos colectivos. En consecuencia, no se ha configurado ninguna contradicción arbitraria o subjetiva respecto a las medidas alternativas propuestas por la Compañía."
- b. Observación 2: Medida de Outplacement y traslados internos
- En efecto, en la Resolución Directoral No 048-2019 emitida por la DPSC, se cuestionó que el outplacement frente al traslado interno de los trabajadores afectados, como medida alternativa era contradictorio.
- (...) Pues bien, mediante nuestro recurso de apelación, la Compañía ya señaló que la medida de "outplacement" no implica capacitaciones dentro de la Compañía, sino que son talleres que buscan potenciar las habilidades de los extrabajadores, para que puedan reinserirse en el mundo laboral, en alguna otra empresa e incluso apoyar el autoempleo. (...)"
- (vi) "Se justificó de manera adecuada la inclusión de los trabajadores protegidos por el fuero sindical.
- Dentro de la Resolución Directoral se señala que no se habría realizado un análisis adecuado de la necesidad de incluir a los trabajadores protegidos por el fuero sindical dentro de la medida de cese colectivo. En específico, la posición de la Dirección es que, supuestamente, se hizo una mención general y no se sustentó de manera específica la necesidad de incluir en la medida de cese a los dirigentes protegidos por el fuero sindical; además de que la Compañía no cumplió con el análisis que contengan una justificación suficiente respecto de la excedencia del personal.
- En primer lugar, si bien la Dirección menciona el motivo alegado por la Compañía para incluir a los dirigentes sindicales, esto es el criterio diferenciador del puesto que ocuparon los trabajadores, se limita a señalar que dicho análisis fue general y no específico.
- Al respecto, dicho análisis sí resulta idóneo en tanto nos encontramos en una situación en la que se tomó como medida el cierre de dos líneas productivas. Con ello – a diferencia de una situación en la que desaparecen solo ciertos





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

2600

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

*puestos de trabajo – la necesidad específica de incluir a dichos dirigentes sindicales fue la inexistencia de sus puestos de trabajo.”*

#### IV. ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO

##### a) Sobre los motivos estructurales alegados por la Empresa como causa objetiva para la terminación colectiva de los contratos de trabajo

El literal b) del artículo 46 del TUO de la LPCL señala a los motivos estructurales y los motivos tecnológicos, respectivamente, como causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo.

Dado que el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR no brinda ningún tipo de alcance sobre dichas causales de cese colectivo, la Dirección General de Trabajo, en el marco de la función interpretativa que le concierne en sede administrativa, ha brindado una definición de los motivos estructurales previstos en el literal b) del artículo 46 del TUO de la LPCL.

Así, en la Resolución Directoral General N° 41-2017-MTPE/2/14, de fecha 3 de abril de 2017, esta Dirección General estableció, con carácter de precedente administrativo de observancia obligatoria, lo siguiente:

*“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 causas estructurales refieren, sin el requisito concurrente de la renovación de equipos y maquinarias, a la introducción de nuevos sistemas de producción o de 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<sup>3</sup>, debiendo ser ello de una magnitud tal que conlleve a la necesaria finalización de 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 reconocida constitucionalmente.”*

De igual modo, en la precitada Resolución Directoral General se desarrollaron los siguientes criterios para una adecuada caracterización de la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales, de forma que la aplicación de esta medida observe los derechos fundamentales de los trabajadores:

\*(...)

- (i) La introducción de las transformaciones en la forma de organización de la empresa o en su funcionamiento, para tener la aptitud de justificar un cese colectivo, deben encontrarse motivadas en una necesidad empresarial y ser funcionales a esta.

<sup>3</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El despido en el derecho laboral peruano. Jurista Editores. Lima, 2013. P. 737.



La necesidad empresarial puede venir informada por una situación económica deficitaria (vocación reparadora del cese colectivo) o por las exigencias de evitar una situación contraproducente para la productividad y competitividad considerando las condiciones actuales de la empresa (vocación preventiva del cese colectivo). En ambos casos, tanto la situación interna como el contexto en el que se desenvuelve la empresa son elementos claves para determinar que los cambios estructurales tuvieron lugar por una necesidad empresarial.

La necesidad empresarial debe encontrarse debidamente sustentada, esto es, debe evidenciarse una situación actual que afecte la economía, productividad y/o competitividad de la empresa, sea porque en ese momento origina déficit o es contraproducente. Asimismo, debe realizarse un análisis que proyecte la situación futura al aplicarse la medida de cese colectivo. De este modo, la pericia que sustenta el cese colectivo debiera permitir corroborar la disminución de costos en la empresa, o las ganancias en productividad o en cuotas de mercado luego de adoptarse la medida, así como proyectar la preservación de los puestos no excedentes.

En ningún caso la pura y simple estrategia de reducción de costos puede sustentar cambios estructurales que tengan la aptitud de justificar un cese colectivo; sino que debe aportarse mayores elementos sobre la especial situación organizacional por la que atraviesa el empleador.

- (ii) 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 del mismo 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 justificar la excedencia de personal, el empleador debe demostrar además que no resulta viable reubicar al personal en otros puestos de trabajo; mientras que para acreditar la funcionalidad del cese colectivo, debe acreditarse la relación existente entre la decisión de aplicar el cese colectivo y la recuperación o funcionamiento eficaz del negocio.

- (iii) 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.

A la luz de lo señalado, en la Resolución Directoral General N° 41-2017-MTPE/2/14 se brinda también algunos alcances sobre los aspectos mínimos que debiera contener la pericia prevista en el artículo 48 del TUO de la LPCL, a saber:



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

2602

(...)

**CUADRO N° 2**

Contenido mínimo de la pericia por motivos estructurales
1) Relación de trabajadores comprendidos en el cese colectivo, indicado la siguiente información: nombres y apellidos, DNI, puesto, área y remuneración.
2) Información sustentada que demuestre la existencia tanto de los motivos de los cambios estructurales, como de las razones para el cese del personal excedente.
3) Análisis de dimensionamiento de personal, entendido como la determinación de la cantidad necesaria de personal a raíz de cambios en la organización o funcionamiento de la empresa.
4) Evaluación de la posibilidad de adoptar medidas para evitar o limitar el cese.
5) Análisis técnico de la reducción de costos o análisis de las ganancias en productividad y/o competitividad, por la aplicación de la medida de cambio estructural; contemplando los escenarios actual y futuro.



Asimismo, la precitada Resolución Directoral General señala cuáles son las características del cese colectivo por motivos estructurales:

*"i) Los cambios estructurales con aptitud para justificar el cese colectivo, así como el propio despido del excedente responde a una necesidad empresarial debidamente sustentada y no a una mera conveniencia del empleador; ii) la necesidad empresarial se configura a partir de una situación deficitaria desde el punto de vista económico o la preservación de la productividad y competitividad de la empresa en el mercado; iii) la necesidad empresarial se sustenta demostrando una situación actual desfavorable que afecta la economía productiva y/o competitividad de la empresa (esto es, demostrando una situación de déficit o porque de mantener las condiciones actuales se perjudica la productividad o competitividad); asimismo, la necesidad empresarial se sustenta brindando un análisis que proyecte la situación futura de adoptarse la medida, siendo que en ningún caso la necesidad empresarial se justifica en situaciones meramente coyunturales o temporales; iv) además de encontrarse justificada en una necesidad empresarial, el despido colectivo por motivos estructurales debe permitir garantizar la conservación de los puesto de trabajo no excedentes; y v) finalmente, sólo procede esta terminación colectiva de los contratos de trabajo siempre que se observe el procedimiento previsto en el artículo 48° del TUO de la LPCL (...)"*

**b) Sobre los motivos estructurales y tecnológicos alegados por la Empresa**

En el caso materia de autos, la Empresa sostiene que la terminación colectiva de los contratos de trabajo está debidamente justificada, pues se ha demostrado la necesidad de introducir cambios estructurales para poder revertir la difícil situación económica por la que atraviesa y garantizar su competitividad y productividad en el mercado. Acompaña para tal efecto el Informe de pericia financiera elaborado por la empresa Paredes, Burga & Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada (que obra de folios 11 a 37 del expediente).



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

2603  
/

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

### b.1) Sobre el análisis del informe pericial presentado por la Empresa

La Empresa señala que: "(...) en la Resolución Directoral N° 048-2020 se cuestionó la información económica y contable. Luego de que acreditamos que dichas observaciones no afectaban nuestra medida, en la Resolución Directoral N° 013-2020 se nos cuestiona los elementos adicionales (factores internos y externos).

Se observa que a medida que avanza el procedimiento surgen nuevos cuestionamientos que previamente no habían sido efectuados, dentro de los cuales se señala sin menor desarrollo que hemos incumplido requisitos adicionales y no previstos en las normas que regulan los ceses colectivos. En el presente caso, que no habríamos acreditado la relación entre la medida y el contexto; es decir, cómo aplicar la medida modificaría el contexto."

Al respecto, de la revisión de la Resolución N° 048-2020-MTPE/1/20.2, se advierte que en la misma ha quedado acreditada la justificación de la excedencia de personal, así como la funcionalidad del cese colectivo. Siendo que, para sustentar la necesidad del cese de personal, debe justificarse la excedencia del mismo a raíz de las transformaciones operadas, 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. Ello se advierte de lo señalado en la página 11 de la precitada Resolución en la cual se precisa:

*"En tal escenario, con las correcciones realizadas, los resultados proyectados por el año 2020 bajo la perspectiva de mantener la empresa sin cambios y la de cierre de las líneas de Hilandería y Tejeduría, se obtiene que la utilidad operativa de S/. 10, 569, 366 pasa a S/ 13, 163, 667, el cual representa un incremento de 24,5% equivalente a S/. 2, 594, 301, mientras que la utilidad antes del impuesto, muestra una pérdida de S/ 1, 621466, pasando a una ganancia de S/ 1, 975, 570 luego del cierre de las dos líneas de negocio."*

En ese sentido del análisis de la pericia presentada por la Empresa se tienen las siguientes conclusiones:

1. La pericia señala que la Empresa tiene pérdidas recurrentes, y en especial por las operaciones en las líneas de negocio de Hilandería y Tejeduría, siendo la causa de dicha situación la entrada al país del hilado hindú (es más económico).
2. Se presentan los resultados operativos por línea de negocio (hilandería, tejeduría, tintorería y manufactura) desde el año 2016 hasta el 2020, y se muestra que las líneas de negocio de hilandería y tejeduría tienen pérdidas operativas recurrentes en todos los periodos presentados. Ello afecta directamente a los resultados generales de la Empresa.
3. Presenta el detalle de los resultados operativos de Tejeduría e Hilandería (producción interna para confección vs. compra proveedor) y se verifica que las compras a proveedores externos se han incrementado.
4. Presenta el detalle del costo de producción unitario por las líneas de hilandería y tejeduría, y se verifica que el costo unitario de producción interna de hilandería es mayor al costo de producción realizado por terceros; lo cual implica que, es más rentable comprar insumos a proveedores.





5. Presenta los precios de los hilos importados y manufacturados, y se verifica que el precio del hilo importado es menor.
6. Presenta su estado financiero proyectado del 2020, aplicando el cierre de las dos líneas de negocio y sin aplicar la mencionada medida. De ello se desprende que, el margen bruto y operativo mejora en 10.48% (S/ 2,594,301) y 24.55% (S/2,594,301), respectivamente. De esta manera la utilidad antes de impuestos pasa de resultados negativos a resultados positivos (de -S/ 1,621,466 a S/ 1,975,570).
7. Analiza el sector textil del Perú y, asimismo, menciona las veintitrés (23) empresas que han suspendido operaciones en los últimos años teniendo como fuente la Sociedad Nacional de Industrias. Adicionalmente, menciona a tres (3) empresas que se han dado de baja al 31 de diciembre de 2016.
8. Presenta las medidas que adoptó la Empresa con la finalidad de revertir la situación económica que afronta (punto 7 del informe de la pericia):
- En el año 2013, la Compañía realizó la venta de un inmueble, a fin de contar con ingresos y poder mantenerse a flote.
  - En el año 2015, la Empresa interpuso una medida de antidumping ante INDECOPI (Expediente N° 007-2015/CFD-INDECOPI), a efectos de poder obtener un pronunciamiento y defensa por parte del Estado sobre la situación que ha generado el ingreso de hilo hindú al mercado peruano. Esta solicitud no tuvo éxito ante la falta de pronunciamiento de otras empresas del sector textil.
  - La Empresa, con el objeto de mejorar su rentabilidad, inició acciones con relación a la producción del hilo, a fin de tener un producto más competitivo. De este modo, desde el año 2016, se produjo hilo de valor agregado (heater cardado y peinado, malange, polycotton e hilos mezclas); sin embargo, dicha medida no surtió el efecto esperado.

Asimismo, se tiene que la pericia contiene el análisis de las medidas alternativas que no resultarían viables en el presente caso, puesto que las pérdidas ocasionadas por líneas de hilandería y tejeduría son de carácter permanente (punto 9 del informe de pericia).

N°	Medida alternativa	¿Por qué no es viable en el presente caso?
1	Suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial	No son viables porque resultan aplicables para una situación de crisis temporal y en el presente caso, se ha procluido determinar que, la crisis en la cual se encuentra la Compañía por las pérdidas producidas por la líneas de Hilandería y Tejeduría tiene vocación de permanencia, puesm hasta la fecha, no ha podido ser superada y se proyecta que continúe en atención a los factores mencionados previamente.
2	Disminución de turnos, días u horas de trabajo	
3	Modificación de las condiciones de trabajo	
4	Revisión de las condiciones colectivas vigentes	No es viable debido a que, a la fecha, y debido a la situación económica de la Compañía, se encuentra vigente un convenio colectivo (Anexo 10) mediante el cual se acordó el incremento de solo dos conceptos (salario básico y bonificación por día de pliego) y también i) retirar de la negociación diversos puntos del pliego petitorio, y ii) mantener los montos que se venían otorgando por los conceptos de colocación, asignación familiar, movilidad, asignación vacacional, asignación escolar, bonificación por primero de mayo, bonificación por quinquenio y asignación por fallecimiento. es decir, las condiciones colectivas vigentes ya se encuentran reducidas a lo mínimo posible.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

2609

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

5	Restricción de la contratación de personal	No son viables porque resultan aplicables para una situación de crisis temporal y en el presente caso, se ha procluido determinar que, la crisis en la cual se encuentra la Compañía por las pérdidas producidas por la líneas de Hilandería y Tejeduría tiene vocación de permanencia, puesm hasta la fecha, no ha podido ser superada y se proyecta que continúe en atención a los factores mencionados previamente.
6	Recurso a la disminución natural del personal sin reponer las bajas durante cierto periodo	No resulta viable dado que todos los puestos de la Compañía se encuentran ocupados por otros trabajadores y no es posible incrementar puestos de trabajo en otras áreas, ya que no se produciría el efecto que se busca con la medida de reorganización estructura de la Compañía y, por ende, con el cese colectivo: reducir los costos, volver eficiente a la Compañía, para mejorar su situación económica y no afetar a más trabajadores de la misma. No obstante ello, la Compañía ha propuesto como alternativa la recontratación con preferencia a aquellos trabajadores que decidan optar por esta medida, sin embargo, de las negociaciones no se ha logrado que estos accedan a esta posibilidad, atendiendo a la situación de la Compañía.
7	Traslados internos	No resulta viable dado que todos los puestos de la Compañía se encuentran ocupados por otros trabajadores y no es posible incrementar puestos de trabajo en otras áreas, ya que no se produciría el efecto que se busca con la medida de reorganización estructura de la Compañía y, por ende, con el cese colectivo: reducir los costos, volver eficiente a la Compañía, para mejorar su situación económica y no afetar a más trabajadores de la misma. No obstante ello, la Compañía ha propuesto como alternativa la recontratación con preferencia a aquellos trabajadores que decidan optar por esta medida, sin embargo, de las negociaciones no se ha logrado que estos accedan a esta posibilidad, atendiendo a la situación de la Compañía.



#### b.2) Sobre el dimensionamiento del personal

La Empresa señala que "(...) de la lectura de la Resolución Directoral No 13-2020, queda claro que la posición de la Dirección es que nuestra Compañía no habría realizado de manera adecuada el dimensionamiento del personal del Informe Pericial, en específico; y, a lo largo del procedimiento, de manera general. Al respecto, queremos señalar que el dimensionamiento realizado sí es adecuado dado que:

- Se señaló la cantidad necesaria de trabajadores para las áreas que continuarían laborando. Con ello, no se "implica" el número de trabajadores que se requerirá luego de implementada la medida.
- El análisis de los puestos de trabajo se realizó tomando en cuenta la situación al momento de implementar la medida, en tanto no resulta razonable que se haga un análisis de la situación de la Compañía a futuro."
- No resulta previsible que hayan puestos de trabajo vacantes en las líneas de Tintorería y Manufactura luego de ingresar la solicitud de cese colectivo, por lo que la Compañía únicamente contrató personal para cubrir sus necesidades temporales.
- La Compañía analizó la posibilidad de que los trabajadores se desempeñen en otro puesto de trabajo y se determinó que ello no era posible debido a la naturaleza permanente del vínculo de los trabajadores comprendidos en la medida."

En efecto, de la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos estructurales, se advierte que la misma versa sobre la eliminación de dos áreas de negocio en su integridad de la Empresa, como son: el área de Tejeduría e Hilandería, no tratándose el presente caso sobre eliminación de procesos o sub procesos al interior de cada área.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

2606

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

En ese sentido, en el informe de la pericia (obrante a fojas 31) se ha señalado: "(...) con la medida adoptada, será posible preservar la mayoría de los puestos de trabajo, dado que las líneas de Tintorería y Manufactura (Confecciones) continuarán funcionando con normalidad e, incluso, de manera más eficiente, pues se contará con más recursos económicos (...)".

Así mismo la pericia bajo análisis señala (fojas 31 y 32):

*"No obstante, sin perjuicio de lo anterior, la decisión tomada por la Compañía conlleva la necesidad de iniciar un procedimiento de cese colectivo por motivos estructurales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 46 y 48 de la LPCL, por el Convenio de la OIT N° 158 y la Recomendación de la OIT N° 166. Ello, con la finalidad de poder dar término a los vínculos laborales que se mantienen con los trabajadores que, a la fecha, desempeñan sus funciones en las líneas de negocio de Hilandería y Tejeduría, las cuales ya no formarán parte de la estructura organizacional, así como de aquellos trabajadores que ocupen puestos vinculados directamente con las actividades que se realizan en las líneas de Tejeduría e Hilandería de la Compañía.*

*De la misma manera, estarían considerados los puestos de trabajo que realizan labores que dependen de las líneas productivas de Hilandería y TEJEDURÍA:*

- Un (1) Asistente de Ventas del área de administración, directamente encargada de las ventas al público del área de Tejeduría.
- Tres (3) choferes de las áreas de confecciones y administración, encargados del traslado del algodón y los hilos de la empresa.
- Un (1) Jefe de Almacén, de hilos de la empresa. Dicho puesto lleva el control de los hilos dentro de los almacenes.

*Al respecto, es importante indicar que la cantidad de trabajadores involucrados en la medida de cese colectivo asciende a un total de 190 trabajadores, que son todos los que laboran en dichas líneas de negocio así como aquellos vinculados directamente a estas unidades, los cuales representan el 10% del total de planilla de la Compañía."*

**c) De la justificación específica del cese colectivo respecto de los trabajadores protegidos por el fuero sindical**

La Empresa señala lo siguiente:

*"Dentro de la Resolución Directoral se señala que no se habría realizado un análisis adecuado de la necesidad e incluir a los trabajadores protegidos por el fuero sindical dentro de la medida de cese colectivo. En específico, la posición de la Dirección es que, supuestamente, se hizo una mención general y no se sustentó de manera específica la necesidad de incluir en la medida de cese a los dirigentes protegidos por el fuero sindical; además de que la Compañía no cumplió con el análisis que contenga una justificación suficiente respecto de la excedencia del personal.*

*En primer lugar, si bien la Dirección menciona el motivo alegado por la Compañía para incluir a los dirigentes sindicales, esto es el criterio*



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

2607

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

*diferenciador del puesto que ocuparon los trabajadores, se limita a señalar que dicho análisis fue general y no específico.*

*Al respecto, dicho análisis sí resulta idóneo en tanto nos encontramos en una situación en la que se tomó como medida el cierre de dos líneas productivas. Con ello – a diferencia de una situación en la que desaparecen solo ciertos puestos de trabajo – la necesidad específica de incluir a dichos dirigentes sindicales fue la inexistencia de sus puestos de trabajo.*

(...)

*De esta manera, dado que los trabajadores protegidos por el fuero sindical ocupaban dichos puestos de trabajo (y no era posible aplicar medidas menos gravosas) resultaba adecuada su inclusión dentro de la medida de cese colectivo.”*



Al respecto, cabe señalar que el fuero sindical es una institución de garantía del derecho fundamental a la libertad sindical consagrado en la Constitución Política del Perú, y por la cual, se protege el libre funcionamiento de los sindicatos, sin injerencias o actos externos que los afecten, así como las actividades sindicales que desarrollan sus afiliados, y en especial, los dirigentes sindicales, para garantizar el desempeño de sus funciones y que cumplan con el mandato para el que fueron elegidos.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente:

*“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.*

*11. 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.”*

Toda vez que por el fuero sindical, determinados trabajadores gozan de un plus de protección frente a determinados actos del empleador, tales como el despido y el traslado o desplazamiento de personal, el literal b) del artículo 63 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, exige que, en caso la medida de cese colectivo afecte trabajadores

<sup>4</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 02318-2007-PA/TC



2668

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

protegidos por el fuero sindical, el empleador acompañe a su solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, la justificación específica acerca de por qué es necesaria la inclusión de dichos trabajadores en esa medida. Repárese que dicha justificación especial busca proteger el derecho de libertad sindical de los representantes de los trabajadores. En tal sentido, se le exige al empleador que acredite de manera específica la necesidad de incluir en la medida de cese colectivo a los dirigentes protegidos por el fuero sindical.

En el presente caso, conforme a la información presentada por la Empresa en su escrito de solicitud de aprobación de cese colectivo, los siguientes trabajadores se encuentran protegidos con el fuero sindical:

Nº	Trabajador	Cargo Sindicato	Puesto	Área
1	Gutiérrez Huamani Maximo	Secretario General	Batanero	Hilandería
2	Chavez Chavez Hermes Franciso	Secretario de defensa	Canillero/Pescador	Hilandería
3	Temple Abad Prospero Roman	Secretario de Organización	Conero	Hilandería
4	Huaylla Vicente Edgar	Secretario de disciplina	Inspector de Telas	Hilandería
5	Sanchez Quezada Juan Antonio	Secretario de Prensa y Propaganda	Tejedor	Hilandería
6	Inga Silva Mario	Secretario de Actas y Archivos	Conero	Hilandería
7	Silva Silva Jorge	Secretario de Salud Ocupacional y Solidaridad	Conero	Hilandería

Ahora bien, de la revisión de la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo presentada por la Empresa (obrante a fojas 35 y 36 del expediente), se observa que esta se limita a señalar que:

*"(...) Asimismo la medida también comprende trabajadores afiliados al Sindicato y que se encuentran protegidos por el fuero sindical. Sobre el particular, en tanto dichos trabajadores actualmente laboran en puestos de trabajo que se encuentran dentro de las líneas productivas que serán cerradas de forma definitiva; y, no existen medidas alternativas menos gravosas; corresponde aplicar la misma medida de cese que al resto de trabajadores." (foja 35)*

*"Cabe precisar que en la última reunión sostenida con la Comisión Negociadora del Sindicato y conforme consta en el acta que no fue firmada por estos, se propuso que, en forma excepcional, los trabajadores que forman parte de esta medida y que son dirigentes sindicales puedan mantenerse en la Compañía, a través de una reubicación a tiempo parcial y con una reducción de salario, previa aceptación por partes de estos. Ante dicha propuesta, los sindicalizados se negaron a aceptarla así como a proponer una medida alternativa."*

Siendo ello así, se observa que la Empresa no ha sustentado en forma específica la necesidad de incluir en la medida de cese colectivo a los dirigentes protegidos por el fuero sindical, conforme lo exige el literal b) del artículo 63 del Reglamento de la LFE.; máxime, si la Empresa, en la "Sección II Análisis de los motivos





2609

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

*estructurales que hacen procedente un cese colectivo de los trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A.* (obrante a fojas 36 del expediente), señala que se propuso a los dirigentes sindicales una reubicación; sin embargo, dicha propuesta no sido sustentada, en el sentido de cuáles eran las áreas de reubicación, la justificación de la reducción de horario (a tiempo parcial) y de remuneración.

Siendo, así las cosas, no se advierte de la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo, que la Empresa haya fundamentado las razones o motivos por los cuales no es posible reubicar a los mencionados dirigentes en otros puestos de trabajo, de modo que puedan continuar realizando labores en otras áreas o secciones de la Empresa bajo las mismas condiciones laborales antes del planteamiento del cese colectivo.

Al respecto, atendiendo a lo señalado precedentemente, en el caso de los trabajadores protegidos por el fuero sindical se exige una justificación específica, objetiva y suficiente, respecto de su inclusión en la medida de cese colectivo, situación que no verifica en el presente expediente.



**d) Del pago de remuneraciones por el decaimiento de la suspensión temporal perfecta de labores a raíz de la desaprobación de la solicitud de cese colectivo**

De otro lado, atendiendo a que en el presente caso ha operado una suspensión perfecta de labores (en razón a la solicitud formulada por la Empresa en el marco del procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo), corresponde aplicar el precedente administrativo vinculante contenido en el fundamento 35 de la Resolución Directoral General N°41-2017-MTPE/2/14, el cual señala lo siguiente:

*"(...) ante el rechazo administrativo de la solicitud de cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, no sólo debe tener lugar la reincorporación de los trabajadores (consecuencia directa del rechazo administrativo), sino también el pago de las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo de la suspensión de labores (consecuencia directa del decaimiento de esta medida)".*

En tal sentido, corresponde que la Empresa abone, a los dirigentes sindicales implicados en el presente procedimiento, las remuneraciones dejadas de percibir durante el período de suspensión temporal perfecta de labores; ello, sin perjuicio de la obligación de reponerlos en sus puestos de trabajo en caso dichos trabajadores mantengan vínculo laboral vigente con la Empresa.

Finalmente, cabe señalar que, el último párrafo del artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que las resoluciones emitidas por la instancia de revisión constituyen precedentes administrativos vinculantes para todas las instancias administrativas.

En atención a las consideraciones expuestas;

**SE RESUELVE:**



2610



**ARTÍCULO PRIMERO:** Declarar **FUNDADO** en parte el recurso de revisión interpuesto por la empresa **HILANDERIA DE ALGODÓN PERUANO S.A. HIALPESA** contra la Resolución Directoral N° 013-2020-MTPE/1/20, expedida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, por las consideraciones expuestas en el literal b) del considerando IV de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** **REVOCAR** la Resolución Directoral Regional N° 0013-2020-MTPE/2.20 de fecha 09 de marzo de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, y en consecuencia **APROBAR** la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos estructurales presentada por la empresa **HILANDERIA DE ALGODÓN PERUANO S.A.**, respecto de ochenta y siete (87) trabajadores, conforme al detalle contenido en el literal a) del Anexo que forma parte de la presente resolución, por las consideraciones expuestas en el literal b) del considerando IV de la presente resolución.

**ARTÍCULO TERCERO:** **DESAPROBAR** la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales presentada por **HILANDERIA DE ALGODÓN PERUANO S.A. HIALPESA.**, respecto de siete (7) trabajadoras, conforme al detalle contenidos en el literal b) del Anexo que forma parte de la presente resolución, por las consideraciones expuestas en el literal c) del considerando IV de la presente resolución.

**ARTÍCULO CUARTO:** **DISPONER** que la empresa **HILANDERIA DE ALGODÓN PERUANO S.A. HIALPESA** realice el pago de las remuneraciones dejadas de percibir a los siete (7) trabajadores, detallados en la nómina que obra en el literal b) del Anexo que forma parte de la presente resolución, durante el período de suspensión temporal perfecta de labores, y proceda a reponer en sus puestos de trabajo a los trabajadores, detallados en dicha nómina, que mantengan vínculo laboral vigente con dicha Empresa

**ARTÍCULO QUINTO:** **DISPONER** la remisión de lo actuado a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

**ARTICULO SEXTO:** **PROCEDER** a la publicación de la presente resolución en el sitio correspondiente a la Dirección General de Trabajo que



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

261  
/

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

se encuentra ubicado en el portal institucional del Ministerio  
de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.-

JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

**Anexo Nro. 3 Declaratoria de Originalidad del Autor**

**Anexo Nro. 4 Declaratoria de autenticidad del asesor**

## Anexo Nro. 5 Reporte del Informe de similitud

### ● 12% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados

---

#### FUENTES PRINCIPALES

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

1	<b>Delgado, Victor Ferro. "El Principio de Continuidad de Los Contratos y ...</b>	2%
	Publication	
2	<b>Universidad Wiener on 2022-11-08</b>	2%
	Submitted works	
3	<b>dateas.com</b>	<1%
	Internet	
4	<b>Universidad Wiener on 2022-10-31</b>	<1%
	Submitted works	
5	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b>	<1%
	Internet	
6	<b>Universidad Wiener on 2023-06-30</b>	<1%
	Submitted works	
7	<b>Universidad Wiener on 2023-11-04</b>	<1%
	Submitted works	
8	<b>Universidad Wiener on 2022-11-24</b>	<1%
	Submitted works	