

ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LAS NORMAS LEGALES QUE REGULAN EL CESE COLECTIVO

**V Congreso Internacional de Legislación de Minería,
Hidrocarburos y Electricidad**

Fernando Elías Mantero

Lima, Noviembre 2009

Referencia jurisprudencial

La relación de pronunciamientos jurisprudenciales referidos al tema del cese colectivo por causa objetivo puede ser recabado en:

Otro material interesante puede ser recogido de:

<http://homepage.mac.com/feliasmantero/filechute/actlab0909.zip>

Paradigma en la contratación de servicios laborales



▶ *A.- La ley estimula, facilita y promueve la contratación de servicios.*

▶ *B.- La ley dificulta y traba la terminación de la relación laboral.*

▶ **FACILIDADES PARA EL INICIO DE UNA RELACION LABORAL Y DIFICULTADES PARA SU TERMINACION.**

REGLAS FUNDAMENTALES EN LA CONTRATACION LABORAL

TENER PRESENTE QUE SE PRESUME QUE TODA PRESTACION DE SERVICIOS ES A TIEMPO INDETERMINADO.

TENER PRESENTE QUE LA CONTRATACION MODAL ES DE NATURALEZA EXCEPCIONAL (INTERPRETACION RESTRICTIVA)

TENER PRESENTE QUE LA CONTRATACION MODAL TIENE QUE SER REAL Y COMPROBABLE

TENER PRESENTE QUE EL DERECHO AL TRABAJO TIENE JERARQUIA CONSTITUCIONAL

TENER PRESENTE QUE EL CONTRATO DE TRABAJO ESTA VINCULADO A LA SUBSISTENCIA DEL TRABAJADOR Y DE SU FAMILIA

TENER PRESENTE LA APLICACION GENERALIZADA DEL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD, QUE SE APLICA GENEROSAMENTE PARA CALIFICAR LA EXISTENCIA DE

TENER PRESENTE QUE EL DERECHO DEL TRABAJO ES UN DERECHO PROTECTOR

DE LAS FORMAS DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

- 1. Causas Comunes a la Voluntad de las partes.
- 2. Causas ajenas a la voluntad de las partes.
- 3. Causas atribuibles a la voluntad de una de las partes.

Ubicación del cese colectivo dentro de las causales de extinción de la relación laboral

- El art. 16 del D.S. 003-97-TR la ubica como una causa válida de terminación de la relación laboral al señalar:
- “la terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente ley“

Causas ajenas a la voluntad de las partes

- 1.- Fallecimiento del trabajador.
- 2.- Fallecimiento del empleador (persona natural)
- 3.- Caso fortuito
- 4.- Fuerza Mayor

DEFINICIONES DEL C.CIVIL

- CASO FORTUITO: ART. 1345
- CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR es la causa no imputable, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial tardío o defectuoso“

Causas objetivas de terminación de la relación laboral.

- *ART. 46 D.S. 03-97-TR
- a) Caso fortuito y fuerza mayor
- b) Motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos
- c) disolución y liquidación de la empresa
- d) Reestructuración patrimonial

Efectos especiales del caso fortuito y fuerza mayor

- Facultan al empleador sin necesidad de autorización previa a la suspensión laboral perfecta de sus labores hasta por un máximo de 90 días con comunicación al Ministerio de Trabajo
- Deberá adoptar medidas encaminadas a evitar agravar la situación de los trabajadores.
- La situación debe ser verificada por el Ministerio de Trabajo.

Diversidad de procedimientos: caso fortuito y fuerza mayor

- a) Caso fortuito y fuerza mayor graves: Procedimiento señalado en la ley con Inspección del Ministerio del Sector con conocimiento del Sector Trabajo que resolverá lo pertinente.
- El Sector realiza la comprobación y emite su opinión y Trabajo resuelve el pedido.

MOTIVOS ECONOMICOS, TECNOLOGICOS, ESTRUCTURALES O ANALOGOS.

- REGLA ESPECIAL:
- Cuando se trate de las causales del inciso b) del art. 46 sólo procederá cuando el personal afectado sea más del 10% del personal de la empresa de acuerdo con el procedimiento señalado en la ley.

DISOLUCION Y LIQUIDACION DE LA EMPRESA

- Adoptado el acuerdo de disolucion de la empresa por el organo competente de esta y en los casos de liquidacion extrajudicial o quiebra el cese se producira otorgando el plazo de preaviso de diez dias.
- (Primera opcion de los trabajadores para comprar los activos que les permita continuar o sustituir su fuente de trabajo)

Derecho de los trabajadores cesados

- a) Cobro de la CTS dentro de las 48 horas.
- b) Derecho de preferencia en el reingreso por parte de los trabajadores cesados en función de las causales de los incisos a) y b)
- Este derecho caduca al año de producido el cese colectivo.
- De no concederse tal derecho en los casos de procedencia, se puede demandar la indemnización por despido arbitrario.
 - ¿Se podría considerar despido arbitrario para efectos de reclamar la reposición por vía constitucional?

Análisis de Jurisprudencia

- Jurisprudencia de la Autoridad Administrativa de Trabajo resolviendo solicitudes de cese colectivo por causa objetiva.
- Jurisprudencia Judicial recaída en acciones contencioso administrativas.

Jurisprudencia Administrativa.

- Jurisprudencia que aprueba cese colectivo en atención a informes favorables del sector al que pertenece la empresa.
- Jurisprudencia que excluye a trabajadores que están haciendo uso del fuero sindical. También se señala que la empresa debe justificar su exclusión.
- Amparan solicitud de una empresa que prestaba servicios de helicópteros habiéndose dado término a los contratos por parte de los clientes lo que justifica la solicitud

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

- Se autoriza cese de trabajadores como consecuencia de cambios en el proceso de fabricación de pisos.
- Se autoriza cese colectivo por haberse acreditado gran deficit económico en las operaciones del empleador.
- Se aprueba cese colectivo como consecuencia de de considerables pérdidas de la empresa durante dos ejercicios económicos.
- Se desapruueba porque la pericia no analiza la carga de personal en la situación de la empresa.

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

- “Se desestima la solicitud porque, de la pericia presentada el costo de la mano de obra anual de los trabajadores comprendidos en la medida asciende a S/. 182,292.00, lo cual representa 1.71% de los ingresos por ventas netas al 30 de setiembre del 2000; mientras que los gastos financieros representan el 10.16% de los ingresos por el mismo concepto, siendo un costo muy elevado que determina que la reducción que se podría lograr con la aprobación de la solicitud no revierte la situación económica financiera de la empresa“

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA.

- Se desestima solicitud de cese colectivo por causa objetiva:

“asimismo, no se analiza en que forma la carga de personal de la nómina de los trabajadores afectados incide en la situación económica financiera de la empresa, no adjuntándose el estudio sobre el impacto que ocasiona el cambio de la tripulación de la base Lima por la base Miami“

CONCLUSIONES:

- 1.- La terminación de la relación laboral por la existencia de causa objetiva se sustenta en algunos casos en la aprobación de dicha terminación por parte de la Autoridade de Trabajo.
- 2.- La experiencia demuestra que la Autoridad de Trabajo tiene una concepción protectora de la vigencia del vínculo laboral y por lo tanto es propensa a encontrar cualquier argumentación para solicitar estos pedidos.

CONCLUSIONES:

- 3.- No se puede dejar de tener en cuenta que el Ministerio de Trabajo es parte del Poder Ejecutivo y que por lo tanto sus decisiones muchas veces se sustentan en consideraciones políticas. Además, difícilmente puede cambiar su concepción tuitiva.
- 4.- Los pronunciamientos de la Autoridad Administrativa de Trabajo en los casos en que debe aprobarse la solicitud de cese, han sido en gran parte desestimatorios de los pedidos formulados.

Reflexión Final

Evangelio

“...es más fácil a un camello pasar por el portal del ojo de la aguja, que a un rico entrar en el Reino de los Cielos”. (Cap. 43, 5)

APLICACIÓN A LA REALIDAD LABORAL NACIONAL

“...es más fácil a un camello pasar por el portal del ojo de la aguja que al empleador obtener la aprobación de una solicitud de cese colectivo por causa objetiva”