

El cese colectivo por causas objetivas

Paul Paredes

2019-10-23

1. Parte general

- El artículo 46 del TUO 728 recoge las «causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo».
- El motivo estructural es una de las causas objetivas de terminación colectiva de los contratos laborales.
- Esta causa está en el inciso b) del artículo 46° del TUO 728 junto con los motivos económicos, tecnológicos o análogos.
- La ley (TUO-728) no define en qué consiste el «motivo estructural».
- Para que sea procedente esta causal tiene comprender a no menos del 10% del total del personal de la empresa.
- El procedimiento tiene dos etapas: una preadministrativa y otra administrativa.

2. Etapa preadministrativa

- Comprende los incisos a) y b) del artículo 48
- El empleador tiene que dar al sindicato (o a falta de este a los trabajadores) «información pertinente»:
 - Indicando con precisión el motivo que invoca, y
 - Con la nómina de los trabajadores afectados.

Aquí lo importante es analizar la calidad de la información proporcionada. La idea es que esa información permita negociar en igualdad de condiciones con el empleador y de buena fe. Eso significa que el empleador debe sustentar y explicar lo que sostiene y no solo con sus palabras.

- El empleador informa de esto a la Autoridad de Trabajo para que se abra el correspondiente expediente. (Pero con esto no inicia propiamente la etapa administrativa).
- La empresa con el sindicato (o en su defecto con los trabajadores afectados) entablan negociaciones para acordar las condiciones de la terminación, o, las medidas que pudiesen evitar o limitar el cese.
 - Si hay sindicato la negociación «debería ser» con el sindicato y no individualmente.
 - Debiese ser una negociación de buena fe. De ahí la importancia de la calidad de la información proporcionada. Justamente para saber las áreas involucradas; cómo han determinado el número de los afectados; por qué no hay lugar para reubicar; por qué se termina afectando a los dirigentes sindicales; la viabilidad de la empresa en el futuro, no solo de una unidad minera en concreto; la posibilidad de suspensión de los vínculos; de rotaciones; etc. etc.
 - El sindicato podría pedir información porque, adicionalmente, el sindicato debería poder presentar un peritaje de parte. Y para eso la información es trascendente.
 - Las negociaciones deberían ser verdaderas negociaciones, pues de lo contrario sería un rito formal solo para cumplir el requisito. Se debe dejar constancia de lo que la empresa propone, dice, etc. Lo que se deje constancia en las actas es importantísimo.
 - Que hayan negociaciones significa que debería haber por lo menos dos reuniones entre la empresa y el sindicato. Pero eso, obviamente, depende de la empresa.

- Las negociaciones no conducen necesariamente a un acuerdo, pero, reitero, lo que debería quedar claro es si la empresa tuvo o no, intención verdadera de negociar.

3. Etapa administrativa

- Comprende los incisos c) al f) del artículo 48.
- La etapa administrativa empieza después de agotadas las negociaciones sin haberse llegado a un acuerdo.
- La empresa puede, antes de agotarse las negociaciones, presentar a la Autoridad de Trabajo (AT):
 - Una declaración jurada de encontrarse incurso en la causal;
 - Acompañar una pericia de parte realizada por empresa auditora (* siempre verificar quién es la empresa auditora);
 - El empleador puede pedir la suspensión perfecta de labores mientras dure el procedimiento. Esta solicitud se entiende aprobada con la sola recepción de la comunicación. La AT tiene que verificar y si luego no aprueba el cese manda pagar las remuneraciones dejadas de percibir por ese lapso.
- La AT tiene que poner en conocimiento del sindicato (o de los trabajadores) la pericia de parte que presentó el empleador, dentro de las 48 horas de presentada.
- Los trabajadores pueden presentar una pericia de parte dentro de los 15 días hábiles siguientes.
- Vencido el plazo de los 15 días, la AT dentro de las 24 horas siguientes convoca a reuniones de conciliación entre el sindicato (o los trabajadores) y el empleador. Esas reuniones tienen que llevarse a cabo dentro de los 3 días hábiles siguientes.
- A partir de la última reunión de conciliación la AT tiene 5 días hábiles para resolver. ** Importante: si al vencimiento de ese plazo la AT no resuelve expresamente, se entiende que la solicitud de cese fue aprobada.
- Contra la resolución, expresa o ficta, cabe recurso de apelación que se interpone dentro de los 3 días hábiles siguientes.
- La apelación debe resolverse dentro de los 5 días hábiles siguientes. ** Importante: si al vencimiento del plazo no hay resolución expresa, se entiende que se confirma la solicitud de cese.
- Si la apelación corresponde al Director Regional de Trabajo del Gobierno Regional, entonces cabe recurso de revisión para que lo resuelva, en última instancia, el Director General de Trabajo en Lima.