

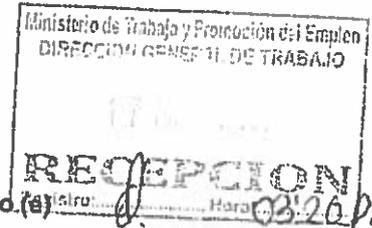


PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

INFORME N° 29 -2017-MTPE/2/14.1



DE : Víctor Renato Sarzo Tamayo
Director de Políticas y Normativa de Trabajo

PARA : Juan Carlos Gutiérrez Azabache
Director General de Trabajo

ASUNTO : Opinión técnica sobre terminación colectiva de contratos de trabajo por causa de disolución de la organización empresarial

REF. : H.R. N° 27365-2017-EXT

FECHA : 17 de marzo de 2017

Es grato dirigirme a usted a fin de alcãnzarle el presente informe relativo a relaciones de trabajo, conforme pasamos a desarrollar en las siguientes líneas.

I. ANTECEDENTES

Mediante la comunicación de la Referencia, el señor Bryan Chirinos Carranza plantea ante la Dirección General de Trabajo las siguientes consultas técnicas referidas a la terminación colectiva de contratos de trabajo:

- 1) ¿La terminación colectiva de contratos de trabajo por causa de disolución de la empresa se puede dar cuando es la propia Junta General de Accionistas la que decide la disolución?
- 2) ¿Qué debe entenderse cuando el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, TUPA del MTPE) establece que se debe comunicar a esta entidad acerca de los supuestos de cese colectivo enablados a razón del literal c) del artículo 46 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, LPCL)? ¿Cuál es la naturaleza de esta comunicación?
- 3) Conforme a lo anterior ¿esta comunicación es un requisito que de modo previo debe cumplirse para la procedencia del cese colectivo por los motivos indicados?
- 4) ¿Existe un plazo para la presentación de esta comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo?

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE), aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, esta Dirección cuenta con la función de emitir opinión técnica especializada en materia de trabajo, lo que implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales sobre materias comprendidas en la legislación laboral. Por tanto, lo expresado en la presente opinión no determina derechos u obligaciones de las partes de la relación laboral, lo que corresponde a las autoridades competentes del Sistema de Inspección del Trabajo y del Poder Judicial.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

II. ANÁLISIS

Marco normativo de la terminación colectiva de contratos de trabajo

Nuestra Constitución Política prescribe en su artículo 22 que el trabajo es un deber y un derecho, siendo base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Asimismo, el artículo 23 de la suprema norma establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

Respecto de las normas de rango legal, la LPCL (Capítulo VII del Título I Del Contrato de Trabajo) ha regulado dentro de las causales válidas para la finalización de la relación laboral la terminación colectiva de contratos de trabajo por causas objetivas, entre las que se encuentran las siguientes: a) el caso fortuito y la fuerza mayor; b) los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; c) la disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra; d) la reestructuración patrimonial (artículo 46 de la LPCL).

El artículo 49 de la LPCL establece determinadas disposiciones sobre la terminación colectiva por los motivos indicados en los literales c) y d).

De acuerdo con dicho artículo, una vez adoptado el acuerdo de disolución de la empresa por parte del órgano competente de ésta –conforme a la Ley General de Sociedades–, y en los casos de liquidación extrajudicial o quiebra de la empresa; el cese de los trabajadores se producirá al cumplirse el plazo previsto en la Tercera Disposición Final del Decreto Legislativo N° 845, Ley de Reestructuración Patrimonial, esto es diez (10) días naturales¹.

La segunda parte del artículo 49 de la LPCL establece que el procedimiento de cese del personal de empresas sometidas a la Ley de Reestructuración Patrimonial se sujeta a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 845 –la cual ha sido derogada y sustituida por la regulación contenida en la Ley N° 27809, Ley General del Sistema Concursal–.

Por su parte, el artículo 72 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo señala que el empleador pondrá en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo los casos de cese colectivo por disolución, liquidación y quiebra previstos en el inciso e) del artículo 80 de la Ley (entiéndase en el inciso c) del artículo 46 de la LPCL).

Absolución de las preguntas planteadas

A continuación, pasamos a responder a las interrogantes que han sido planteadas por el administrado solicitante:

1) ¿La terminación colectiva de contratos de trabajo por causa de disolución de la empresa se puede dar cuando es la propia Junta General de Accionistas la que decide la disolución?

¹ Es de considerar que, a la fecha, rige la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 27809, Ley General del Sistema Concursal, la cual indica que solamente desde la suscripción del Convenio de Liquidación se podrá cesar a los trabajadores, para cuyo efecto se cursará aviso notarial con una anticipación de diez (10) días calendario a la fecha prevista para el cese. A ello se agrega que los ceses anteriores a la suscripción se registrarán por las leyes laborales vigentes.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

La exigencia del artículo 49 de la LPCL consiste en que la disolución haya sido determinada por el órgano competente de una empresa y observando lo previsto en la Ley N° 26887, Ley General de Sociedades.

Como puede notarse, la norma laboral no realiza ningún distingo entre las causales por las cuales se haya determinado la disolución de la organización empresarial.

Si bien de una aproximación literal se observa que dentro de las causales de disolución de sociedades previstas en el artículo 407 de la Ley General de Sociedades se encuentra, entre otras, el acuerdo de la junta general (sin mediar causa legal o estatutaria), no corresponde a esta Dirección emitir opinión acerca del alcance y contenido de una norma societaria.

2) ¿Qué debe entenderse cuando el TUPA del MTPE establece que se debe comunicar a esta entidad acerca de los supuestos de cese colectivo entablados a razón del literal c) del artículo 46 de la LPCL? ¿Cuál es la naturaleza de esta comunicación?

De acuerdo con el artículo 72 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, Decreto Supremo N° 001-96-TR, en los supuestos de disolución, liquidación y quiebra, la obligación del empleador frente a la Autoridad Administrativa de Trabajo consiste en ponerle en conocimiento los casos de cese colectivo en razón a dichos motivos.

La comunicación que debe ser cursada a la Autoridad Administrativa de Trabajo tiene por finalidad que ésta tome conocimiento de los hechos ocurridos y ejerza su rol tutelar a favor de los trabajadores, conforme al mandato previsto en el artículo 23 de la Constitución Política². De observarse algún tipo de irregularidad, déficit de información o cualquier situación que evidencie la inobservancia de las normas legales, la Autoridad Administrativa de Trabajo se encuentra facultada a requerir información a la entidad empleadora que ocupe la posición de administrado, así como, a disponer las acciones de fiscalización que resulten pertinentes por parte de las autoridades competentes de Inspección del Trabajo.

Siendo esto así, la causal de cese colectivo prevista en el literal c) del artículo 46 de la LPCL queda habilitada para el empleador una vez que, observando el marco normativo correspondiente, se procede a poner fin a la organización empresarial. Ello no sucede, por ejemplo, en otras causas de cese colectivo, como las previstas en los literales a) y b) del artículo 46 de la LPCL, en las que, para la extinción colectiva de los contratos de trabajo, resulta necesaria una autorización previa por parte de la autoridad administrativa; es decir, en estos otros supuestos, el empleador se encuentra facultado a extinguir las relaciones de trabajo siempre que la autoridad administrativa se haya pronunciado favorablemente.

3) ¿Existe un plazo para la presentación de esta comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo?

² A modo de ejemplo, y si bien se trata de un control esencialmente formal, la Autoridad Administrativa de Trabajo verifica el cumplimiento de los requisitos legales previstos en el TUPA del MTPE, por ejemplo, acerca de la correspondencia entre la nómina de trabajadores comprendidos en el cese colectivo y las comunicaciones realizadas; la observancia del plazo de antelación de las comunicaciones a los trabajadores; la comunicación efectiva a los trabajadores comprendidos en el cese colectivo, entre otros.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Las normas laborales no han establecido un plazo específico para la comunicación que debe ser realizada de acuerdo con el artículo 72 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo.

No obstante ello, resultaría razonable que una entidad empresarial diligente realice la comunicación de manera oportuna, esto es, una vez manifestada a los trabajadores la voluntad de extinguir sus relaciones de trabajo en virtud de la causal de disolución, liquidación o quiebra, y hasta antes de que se haga efectiva la extinción de la personalidad jurídica de la organización empresarial.

IV. CONCLUSIÓN

A diferencia de otras causales para el cese colectivo, la extinción colectiva de contratos de trabajo por disolución, liquidación o quiebra (literal c) del artículo 46 de la LPCL) no requiere de una autorización previa de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Sin perjuicio de ello, el empleador debe poner en conocimiento de dicha autoridad el empleo de la referida forma de cese colectivo. Si bien dicha comunicación es para efectos de un control esencialmente formal, permite a la autoridad desplegar una función tutelar de los derechos laborales.

Las normas laborales no han regulado un plazo para realizar la referida comunicación; sin embargo, atendiendo a que la misma se encuentra vinculada al rol tutelar de los derechos laborales a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo, estimamos razonable que dicha comunicación tenga lugar una vez manifestada a los trabajadores la voluntad del empleador de extinguir sus relaciones de trabajo y hasta antes de que se haga efectiva la extinción de la personalidad jurídica de la organización empresarial.

Atentamente,

.....
RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo