

2.3.-SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

2.3.1.- SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. CONCEPTO.- El contrato de trabajo se suspende cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar sus servicios por causales previamente estipulados en la ley, convenio, reglamento interno de trabajo, o cuando las partes lo decidan, pudiendo o no mantenerse el pago de la retribución, sin que desaparezca el vínculo laboral.

2.- CLASES DE SUSPENSION.

2.1.- SUSPENSION PERFECTA.- La suspensión es perfecta cuando cesan temporalmente las obligaciones de ambas partes contratantes. La del trabajador de prestar sus servicios y la del empleador de pagar las remuneraciones correspondientes.

2.2.- LA SUSPENSION IMPERFECTA.- La suspensión es imperfecta cuando el empleador debe abonar la remuneración correspondiente sin contraprestación efectiva de labores por parte del trabajador es decir cuando hay cese de obligaciones solo de una de las partes y no de la otra.

3.- CAUSAS DE SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

3.1.- LA INVALIDEZ TEMPORAL.- la invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo de su duración. La invalidez debe ser declarada por ESSALUD, el ministerio de salud o la junta de Médicos designada por el Colegio Medico del Perú, a solicitud del empleador.

3.2.- LA ENFERMEDAD O EL ACCIDENTE COMPROBADOS

En caso de enfermedad el asegurado obligatorio o facultativo que cuente con 3 aportaciones mensuales consecutivas o 4 aportaciones mensuales no consecutivas en el curso de los 6 meses calendario anterior al mes en que se inicie la enfermedad tiene derecho a recibir un subsidio por enfermedad.

3.3.- LA MATERNIDAD DURANTE EL DESCANSO PRE Y POST NATAL

La trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 45 días descanso pre- natal y 45

días de descanso post natal.

3.4.- EL DESCANSO VACACIONAL

El descanso vacacional es de 30 días continuos siendo ser fraccionado su goce.

3.5.- LA LICENCIA PARA DESEMPEÑAR CARGOS CIVICOS Y PARA CUMPLIR CON EL SERVICIO MILITAR

Estas licencias están reguladas por normas especiales:

3.5.1.- PARLAMENTARIOS

Los trabajadores que resulten elegidos miembros del Poder Legislativo disfrutaran de licencia sin goce de remuneración por todo el tiempo de su mandato sin perdida de ninguno de sus derechos sociales y laborales siempre que lo soliciten.

3.5.2.- REGIDORES

Los regidores que trabajan como dependientes en el sector publico o privado gozan de licencia es sus centros de trabajo hasta por 20 horas semanales sin descuento de sus remuneraciones tiempo que será dedicado exclusivamente a los labores municipales.

3.5.3.- SERVICIO MILITAR

El servicio militar ya no tiene carácter obligatorio no obstante ello se mantiene vigente la disposición de la LPCL que establece la realización del servicio militar como una causal de suspensión de la relación laboral.

3.5.4.- EL PERMISO Y LA LICENCIA PARA EL DESEMPEÑO DE CARGOS SINDICALES

El tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos y licencias remuneradas destinadas a facilitar las actividades sindicales se entenderán trabajados para todos los efectos legales hasta el límite establecido en la convención colectiva.

3.5.5.- LA SANCION DISCIPLINARIA

Forma parte de la facultad directriz del empleador sancionar las faltas cometidas por el trabajador en el desempeño de sus labores. La suspensión disciplinaria no esta regulada por la legislación quedando su aplicación sujeta a las facultades directrices del empleado a lo establecido por el reglamento interno o por convenio colectivo.

3.5.6.- EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

La huelga declarada conforme a la ley suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo inclusive la obligación de abonar la remuneración sin afectar la subsistencia del vínculo laboral.

3.5.7.- LA DETENCION DEL TRABAJADOR SALVO EN CASO DE CONDENA PRIVATIVA DE LA LIBERTAD

En el caso de condena privativa de la libertad opera la extinción de la relación laboral.

3.5.8.- LA INHABILITACION ADMINISTRATIVA O JUDICIAL POR PERIODO NO SUPERIOR A TRES MESES

La inhabilitación impuesta por la autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe el trabajador en el centro de trabajo por un periodo inferior a 3 meses suspende la relación laboral por el lapso de su duración. Si es mayor a 3 meses extingue el contrato de trabajo.

3.5.9.- EL PERMISO O LICENCIA CONCEDIDOS POR EL EMPLEADOR

Nuestra legislación no regula el tema de los permisos o licencias salvo en los casos anteriormente señalados (dirigentes sindicales, cargos políticos y servicio militar).

3.5.10.- EL CASO FORTUITO Y LA FUERZA MAYOR

Caso fortuito es todo hecho imprevisible o suceso por lo común dañoso que acontece inesperadamente con independencia de la voluntad del hombre que generalmente proviene de la acción de la naturaleza (inundaciones, aluviones, sismos, sequias, entre otro).

Fuerza mayor es todo acontecimiento o hecho imprevisible o que pudiendo ser previsto no puede resistirse ni evitarse proviene casi siempre de la acción de un tercero.

4.- LA HORA DE LACTANCIA MATERNA

La madre trabajadora al término del periodo post natal tiene derecho a una hora ordinaria de permiso por lactancia materna.

5. - PERMISOS PARA TRABAJADORES DONANTES

Los trabajadores que deseen donar sangre tienen derecho a un permiso por el tiempo que demande el proceso de donación. El donante debe presentar obligatoriamente a su centro laboral el certificado o constancia emitido por la institución de salud donde se

ubica el Banco de Sangre.

6.- CIERRE TEMPORAL DEL ESTABLECIMIENTO POR INFRACCIONES A LAS NORMAS DE PROTECCION AL CONSUMIDOR

Aquellos empleadores que incurran en conductas tipificadas como infracciones de acuerdo con las normas de protección al consumidor podrán ser sancionados con la clausura temporal de su establecimiento o negocio hasta por un máximo de 60 días calendario.

7.- CIERRE TEMPORAL DEL ESTABLECIMIENTO POR INFRACCION DE LA LEY DE DELITOS ADUANEROS

Los empleadores que incurran en conductas tipificadas como infracciones por la ley N° 28008, Ley de delitos aduaneros podrán ser sancionados además de una multa con el cierre temporal de su establecimiento por un periodo de 10 días calendario. Esta sanción no libera al infractor de cumplir con sus obligaciones laborales.

8.- LICENCIA PARA EVENTOS DEPORTIVOS

Los trabajadores del sector público y privado y los miembros de las Fuerzas armadas y de la policía Nacional que sean seleccionados para representar al país en eventos deportivos internacionales del sistema olímpico o federativo internacional tienen derecho a una licencia con goce de haber así como a facilidades para entrenar, desplazarse, permanecer en concentración y competir.

9.- REINCORPORACION

Al cesar las causas legales de la suspensión del contrato de trabajo, el trabajador debe reincorporarse oportunamente en su puesto de trabajo habitual a otra similar categoría salvo que opere alguna causal de cese.

La reincorporación de los trabajadores tratándose del ejercicio del derecho de huelga se deberá efectuar cuando esta haya sido declarada ilegal al día siguiente del requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores mediante un cartelón colocado en un lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo bajo la constancia notarial o de juez de paz y a falta de estos bajo constancia policial.

En los casos de invalidez temporal, enfermedad o accidente comprobados cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en estado de invalidez absoluta permanente por ESSALUD, el ministerio de Salud o la Junta de médicos designados por el Colegio Médico del Perú a solicitud del empleador.

2.3.2.- CAUSALES DE EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.
- La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- La terminación de la obra o servicio el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- El mutuo disenso entre el trabajador y empleador.
- La invalidez absoluta permanente.
- La jubilación.
- El despido en los casos y forma permitidos por la ley.

A.- FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR O EL EMPLEADOR SI ES PERSONA NATURAL

Al ser la prestación de servicios del trabajador de carácter personal es natural que al fallecer este sea imposible que se continúe prestando dichos servicios por lo que el vínculo laboral se extingue.

B.- LA RENUNCIA O RETIRO VOLUNTARIO DEL TRABAJADOR

La renuncia es el acto jurídico unilateral a través del cual el trabajador manifiesta en forma libre y voluntaria su decisión de dar por resuelto o extinguido el contrato de trabajo.

C.- EL MUTUO DISCENSO ENTRE EL TRABAJADOR Y EMPLEADOR

El mutuo disenso es el acto jurídico bilateral a través del cual el empleador y el trabajador deciden dar resuelto el contrato de trabajo. el acuerdo para poner termino a la relación laboral debe constar por escrito en la liquidación de beneficios sociales.

D.- LA INVALIDEZ ABSOLUTA PERMANENTE

La invalidez absoluta permanente extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral desde que es declarada por el ESSALUD, el ministerio de salud o la Junta de médicos designados por el Colegio Medico del Perú a solicitud del empleador.

E.- LA JUBILACIÓN.

JUBILACIÓN ORDINARIA.

El trabajador podrá jubilarse voluntariamente si teniendo derecho percibir una pensión por jubilación a cargo de la ONP de acuerdo con el régimen del decreto Ley N° 19990 la ha gestionado y esta le ha sido otorgada por medio de una resolución.

JUBILACION A CARGO DEL EMPLEADOR

La jubilación es obligatoria para el trabajador hombre o mujer que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de ONP es decir que tenga 65 años de edad y 20 años de aportación como mínimo, si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador monto adicional que no podrá exceder al 100% de la pensión y a reajustarla periódicamente en la misma proporción que se reajuste dicha pensión.

JUBILACION OBLIGATORIA

La obligación obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla 70 años de edad salvo pacto en contrario.

F.- DESPIDO

El despido es la decisión unilateral del empleador en virtud de la cual se da por resuelto o extinguido el vínculo laboral. Puede ser justificado (cuando media alguna causa relacionada con la capacidad o conducta del trabajador), arbitrario (cuando no existe motivo que justifique el despido) o nulo (en los casos que la LPCL considera como tales).

G.- CAUSALES JUSTAS DE DESPIDO RELACIONADAS CON LA CAPACIDAD DEL TRABAJADOR.

El detrimento de la facultad física y mental o la ineptitud sobrevinida determinante para el desempeño de sus tareas, esta causa deberá ser debidamente certificada por ESSALUD, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designados por el Colegio Medico del Perú a solicitud del empleador.

El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores bajo condiciones similares.

La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

CAUSA JUSTA DE DESPIDO RELACIONADAS CON LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR

- La comisión de falta grave.
- La condena penal por delito doloso.
- La inhabilitación del trabajador.

a) LA COMISION DE FALTA GRAVE

La falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emana del contrato de tal índole que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral. Son faltas graves:

- El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las ordenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del reglamento interno de trabajo o del reglamento de seguridad e higiene industrial aprobados o expedidos según corresponda por la autoridad competente que revistan gravedad.
- La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento en las labores o del volumen o de la calidad de producción verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del MTPE.
- La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia así como la retención o utilización indebida de los mismos en beneficio propio o de terceros con prescindencia de su valor.
- La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes y aunque no sea reiterada.
- Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de la palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes del personal jerárquico o de otros trabajadores sea que se cometan en el centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.

- El abandono de trabajo por mas de 3 días consecutivos, las ausencias injustificadas por mas de 5 días en un periodo de 30m días calendario de mas de 15 días en un periodo de 180 días calendario hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso.

b) LA CONDENA PENAL POR DELITO DOLOSO

El despido se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho e empleador salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

c) LA INHABILITACIÓN DEL TRABAJADOR

La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo si es por un periodo de 3 meses o mas .si es por menos de 3 meses solo hay una suspensión del contrato.

d) PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO JUSTIFICADO

TRAMITE PREVIO: PRE AVISO

El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de 6 días naturales para que se pueda defender por escrito de los cargos que se le formulan salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad de 30 días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

COMUNICACIÓN DEL DESPIDO

El empleador podrá despedir al trabajador después de realizado el descargo o una vez concluido el plazo de 6 o 30 días o la ampliación del mismo de ser el caso sin que el trabajador haya presentado el descargo. El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que s indique el modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

H.- DESPIDO NULO

Se trata de una innovación que introdujo la LPCL no contempla por la legislación anterior sobre la materia.

Debido a la causa que origina el despido se trata de actos manifestándose contrarios al ordenamiento jurídico motivos del despido nulo:

- Es nulo el despido que tenga por motivo.

- La afiliación del trabajador a un sindicato o la participación en actividades sindicales.
- Ser candidato a representante de los trabajadores debidamente inscrito o actuar o haber actuado en esa calidad.
- En el caso de candidatos es nulo el despido si se produce en el periodo correspondiente entre los 30 días anteriores a la realización del proceso de elección y los 30 días posteriores a la conclusión de este.
- Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes salvo que se configure la grave.
- La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- El embarazo si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto.

I.-DESPIDO ARBITRARIO

Es despido arbitrario el despido de un trabajador que labora 4 o más horas diarias cuando se produce en contravención del art. 22º (es decir que no hay causa justificatoria o esta no se puede demostrar en el juicio) de la LPCL y se ocasiona únicamente con el pago de una indemnización por despido arbitrario.

La AAT a solicitud de parte prestara su concurso para verificar el despido arbitrario que se configure por la negativa injustificada del empleador al centro de labores lo que se hará constar en el acta correspondiente.

Igualmente el trabajador podrá recurrir a la autoridad policial a fin de que se efectuara la referida constatación en la que se deberá especificar la identidad o cargo de las personas que intervinieron en el acto el lugar donde se realizó la diligencia y la manifestación de las partes.

A.- DESPIDO DEL TRABAJADOR

Si el despido es arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido. Además podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

B.- PRUEBA DEL DESPIDO

Ni el despido ni el motivo alegado se deducen a presumen quien los acusa debe probarlos.

C.- INDEMNIZACION

La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. Las fracciones de año se abonara por dozavos y treintavos según corresponda su abono procede superado el periodo de pruebas.

La remuneración que servirá de base para el calculo de la indemnización será la remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador al momento del despido. Para el cómputo de las remuneraciones variables e imprecisas se tomara en cuenta el criterio establecido el decreto supremo N° 001- 97 TR (son computables si son regulares y la suma a considerar será el promedio del último semestre).

Tratándose de los trabajadores remunerados a comisión porcentual o destajo la remuneración mensual ordinaria es equivalente al promedio de los ingresos percibidos en los 6 meses anteriores al despido o durante el periodo laborado si el tiempo de la relación laboral es menor de 6 meses.

La indemnización deberá abonarse dentro de los 48 horas de producido el cese. De no ser así devengara intereses de acuerdo con la tasa de interés legal laboral fijada por el BCR. No procede la acumulación de tiempo de servicios en caso de reingreso para efectos del pago de la indemnización por despido arbitrario.

Seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida o la salud del trabajador. Artículo 30° inciso d. LPCL, D.S N° 003- 97 TR

El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia. Art. 30° inciso e. LPCL D.S N° 003 -97TR

Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.

Art. 30° inciso f. D.S. N° 003-97-TR

Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador. Art. 30° inciso g. LPCL, D.S. N° 003-97- TR.

La negativa injustificada del empleador de otorgar la licencia laboral por adopción.

J.- DERECHOS DEL TRABAJADOR

a) EMPLAZAMIENTO AL EMPLEADOR

E l trabajador antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su

empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente otorgándole un plazo razonable no menor de 6 días naturales para que se efectúe su descargo o enmiende su conducta según sea el caso.

b) ACCION JUDICIAL

De persistir la hostilidad pesar del emplazamiento el trabajador podrá optar excluyentemente por:

Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad imponiéndole al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta.

Extinguir el vínculo laboral y solicitar la respectiva indemnización. El trabajador puede optar por la terminación del contrato en cuyo caso demandara el pago de una indemnización independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

La indemnización es la misma que se otorga en el caso de despido arbitrario (una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios como un máximo de 12 remuneraciones abonándose las fracciones de año dozavos y treintavos).

c) PLAZOS

El plazo para accionar judicialmente en los caso de nulidad de despido m, despido arbitrario y la hostilidad caduca a los 30 días naturales de producido el hecho. En el caso de actos de hostilidad el plazo señalado se computa desde el día siguiente de vencido el plazo otorgado al empleador para que efectúe el descargo o enmiende su conducta según sea el caso.

La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeque el empleador. Estos plazos no se encuentra sujetos a interrupción o pacto que los enerve una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.

Las únicas excepciones son la imposibilidad material de accionar ante un tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él o la falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras duren dichos impedimentos.

K.- LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS

De acuerdo con el art. 46° de la LPCL, son causas objetivas para la terminación del contrato de trabajo:

- El caso fortuito y la fuerza mayor.
- Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

- La disolución y liquidación de la empresa y la quiebra.
- La reestructuración patrimonial sujeta a Ley N° 27809, Ley General del Sistema Concursal.

A.- EL CASO FORTUITO Y LA FUERZA MAYOR PROCEDIMIENTO

Si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá dentro del plazo de suspensión a que se refiere el art. 15° de la LPCL (90 días), solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo. En tal caso se seguirá el procedimiento indicado para los casos de cese por motivos económicos, estructurales, tecnológicos o análogos sustituyendo el dictamen y la conciliación por la inspección que el Ministerio del Sector llevara a cabo con audiencia de partes poniéndose su resultado en conocimiento del MTPE. Este se encuentra obligado a dictar resolución dentro de los 5 días hábiles siguientes a partir de los cuales se entenderá aprobada la solicitud.

Si no existiera resolución, contra dicha resolución expresa o ficta cabe recurso de apelación que debe imponerse en un plazo no mayor de 3 días hábiles. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de 5 días hábiles, vencido dicho plazo sin que se haya expedido resolución por confirmada la resolución recurrida.

PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

El empleador deberá acreditar el pago total de la compensación por tiempo de servicios en la forma establecida en el D.S N° 001- 97 TR dentro de las 48 horas de producido el cese.

READMISION

Los trabajadores afectados por este cese gozan del derecho de preferencia para su readmisión en el empleo si el empleador decidiera contratar directamente o a través de terceros, nuevo personal para ocupar cargos iguales o similares dentro de un año de producido el cese colectivo. En tal caso el empleador deberá notificar por escrito al ex trabajador con 15 días naturales de anticipación en el domicilio que el trabajador haya señalado a la empresa.

El trabajador manifestara por escrito su aceptación recabando del empleador la constancia de entrega por lo menos con 5 días hábiles de anticipación a la fecha establecida para la readmisión quedando el empleador liberado si el trabajador no manifiesta su aceptación por escrito.

En caso de incumplimiento y de contratarse a personal distinto el ex trabajador tendrá derecho a demandar judicialmente la indemnización por despido arbitrario dentro de los 30 días naturales de conocido el hecho.

B.- LOS MOTIVOS ECONOMICOS, TECNOLOGICOS, ESTRUCTURALES O ANALOGOS

PROCEDIMIENTO

La extinción de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos se sujeta al procedimiento establecido por el art.48 de la LPCL y es el siguiente:

a) La empresa proporcionara al sindicato o a falta de este a los trabajadores o a sus representantes autorizados en caso de no existir aquel la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nomina de los trabajadores afectados. De este trámite dará cuenta a la AAT para la apertura del respectivo expediente adjuntando la siguiente documentación:

Constancia de haber proporcionado al sindicato o falta de este a los trabajadores o a sus representantes autorizados en caso de no existir aquel la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nomina de los trabajadores afectados.

La justificación especifica en caso de incluirse el cese a trabajadores protegidos por el fuero sindical.

La nomina de los trabajadores consignando el domicilio de estos o del sindicato o el de sus representantes.

b) La empresa con el sindicato o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes entablara negociaciones para acordar las condiciones del cese colectivo o medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese del personal. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de labores en forma total o parcial la disminución de turnos días horas de trabajo, la modificación de las condiciones de trabajo , la revisión de las convenciones colectivas vigentes y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante.

c) En forma simultanea o sucesiva el empleador presentara ante la AAT una declaración jurada de que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada a la que acompañara una pericia de parte que acredite su procedencia que deberá ser realizada por una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República.

Asimismo el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el periodo que dure el procedimiento, solicitud que se considerara aprobada con la sola recepción de dicha documentación sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la autoridad inspectiva de trabajo.

La AAT pondrá en conocimiento del sindicato o a falta de este de los trabajadores o sus representantes, la pericia de parte dentro de los 48 horas de presentada los

trabajadores podrán presentar pericias adicionales en los 15 días hábiles siguientes:

d) Vencido dicho plazo la AAt dentro de las 24 horas siguientes convocara a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador, reuniones que deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los 3 días hábiles siguientes:

e) Vencidos los plazos a que se refiere el literal anterior, la AAt esta obligada a dictar resolución dentro de los 5 días hábiles siguientes al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud sino existiera resolución.

F) Contra la resolución expresa o ficta cabe recurso de apelación que deben interponerse en un plazo no mayor de 3 días hábiles. El recurso deberá ser resuelto por la AAT en un plazo no mayor de 5 días hábiles vencidos los cuales sin que haya expedido resolución se tendrá por confirmada la resolución recurrida.

EL CESE

En el caso que se apruebe la solicitud el empleador notificara a los trabajadores afectados con la autorización de tal medida y pondrá a su disposición los beneficios sociales que por ley puedan corresponderles.

PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

El empleador deberá acreditar el pago total de la compensación por tiempo de servicios calculada en la forma establecida en el D.S N° 001 – 97 – TR dentro de las 48 horas de producido el cese.

C.- LA DISOLUCION Y LIQUIDACION DE LA EMPRESA Y LA QUIEBRA

PROCEDIMIENTO

Adoptado el acuerdo de disolución de la empresa por el órgano competente de esta conforme a la Ley General de Sociedades Ley N° 26887 y en los casos de liquidación extrajudicial o quiebra de la empresa, el cese se producirá otorgando a los trabajadores el plazo previsto por la quinta disposición complementaria.

D.- DISOLUCION Y LIQUIDACION EN UN PROCEDIMIENTO CONCURSAL

Si en un proceso concursal se ha llegado a la disolución y liquidación de la empresa el liquidador tiene la facultad de cesar a los trabajadores. Luego de la celebración del convenio de liquidación.

DERECHOS DEL TRABAJADORES

Los trabajadores tienen primera opción para adquirir los activos e instalaciones de la empresa quebrada o en liquidación que les, permita continuar o sustituir su fuente de

trabajo. Las remuneraciones y beneficios sociales insolutos se podrán aplicar en tal caso a la compra de dichos activos e instalaciones o a la respectiva compensación de deudas.

PAGOS DE BENEFICIOS SOCIALES

El empleador deberá acreditar el pago total de la compensación por tiempo de servicios en la forma establecida en el D.S N° 001 – 97- TR dentro de las 48 horas de producido el cese.

L.- CESE POR PROMOCION DEL EMPLEO AUTONOMO

El estado promueve la consecución de un empleo pleno productivo y libremente elegido a través de la promoción de formas asociativas decididas por los propios trabajadores que deseen constituir sus empresas como un mecanismo eficaz para la generación de nuevos puestos de trabajo. los trabajadores podrán optar por las siguientes modalidades empresariales de fomento al empleo autónomo:

- Constitución de pequeñas empresas y micro empresa.
- Programa de accionario difundido regulado por la respectiva ley de Privatización.
- Cooperativas de trabajadores: Cooperativas de trabajo y fomento del empleo y cooperativas de trabajo temporal.
- Cualquier otra modalidad empresarial o societaria contemplada por la ley general de sociedades y en la legislación mercantil.

M.- PROCEDIMIENTO EN CASO DE CIERRE DEL CENTRO DE TRABAJO SIN AUTORIZACION

El ministerio publico por el solo merito del acta inspectiva elaborada por la AAT en la que conste el cierre del centro de trabajo sin autorización expresa de la AAT y la falta de pago de las remuneraciones e indemnizaciones de los trabajadores procederá la solicitud de los afectados a denunciar al empleador respectivo por el delito de violación de la libertad de trabajo tipificado en el articulo 168 del código penal cuya pena es de hasta 2 años de prisión.

La autoridad judicial solo podrá denegar el inicio de la instrucción o suspenderla si el empleador acredita haber cumplido con sus obligaciones laborales.