

Pontificia Universidad Católica del Perú
Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

“Aspectos favorables de la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos”

Curso: Seminario de Trabajo Académico 2

Asesor: Daniel Ulloa Millares

Alumna: Leysi Verano Silvera

Lima, Perú

2016

Justificación

En nuestro país se está incrementando la apertura de empresas debido al progresivo dinamismo del mercado; sin embargo, la estabilidad laboral no muestra los mismos signos ya que se encuentra progresivamente en declive y una de las causas principales es la crisis económica que atraviesa la empresa en determinado momento de su ciclo económico; frente a esta situación el empleador tiene la opción de no renovar los contratos laborales a sus trabajadores dando por extinguida la relación laboral o en el caso de trabajadores con contrato a plazo indeterminado, siempre que sea un número no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa, solicitar ante la autoridad administrativa el cese colectivo y/o la suspensión temporal perfecta de labores previo acuerdo con el sindicato o los representantes de los trabajadores. En la práctica, los empleadores optan desmesuradamente por la primera opción en la medida que tengan trabajadores contratados a plazo fijo y por ende al inicio de la relación laboral deciden contratar a sus trabajadores mediante este tipo de contrato, dado que la segunda opción provista de procedimientos previos y negociaciones se muestra engorroso, burocrático y casi imposible de lograr. En ese sentido, es considerable la importancia de la búsqueda de mecanismos que proporcionen una salida eficiente y provechosa tanto al empleador como al trabajador frente a este estado cíclico de la empresa, a fin de evitar la extinción de la relación laboral.

Planteamiento de preguntas

¿Es viable la aplicación de la suspensión perfecta de labores en nuestra legislación?

¿La aplicación inmediata de la suspensión perfecta de labores podría ser favorable en nuestra legislación?

Marco Normativo

Ley de Productividad y Competitividad Laboral - D.S. 003-97-TR. Artículos 46° y 48°.

Estado de la cuestión

Evaluación de acuerdo a estadísticas de solicitudes de cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

-

Indice

Introducción

I. Suspensión temporal perfecta de labores

La suspensión temporal perfecta del contrato de trabajo es una figura que interrumpe el intercambio de obligaciones laborales entre el empleador y el trabajador por un periodo determinado manteniendo vigente el vínculo laboral, el español Juan A. Altés define lo define de la siguiente manera:

*"Se puede definir la suspensión del contrato de trabajo como la situación anormal del contrato de trabajo originada por la voluntad de las partes o por la ley, caracterizada por la exoneración temporal de las obligaciones básicas de trabajar y remunerar el trabajo, con pervivencia del vínculo jurídico"*¹.

Por su parte, el doctor Jorge Toyama lo define de la siguiente manera:

*"La suspensión del contrato de trabajo es una figura jurídica que tiene como causa ciertos hechos o presupuestos fácticos que pudiendo haber ocasionado el término de la relación laboral, se limitan a paralizar temporalmente algunos efectos, no todos, derivados de esta. Naturalmente, el objeto de tal interrupción laboral no es otro que la búsqueda del mantenimiento del contrato de trabajo, que éste tenga la mayor duración posible"*².

En nuestra legislación, se contempla una lista de causales de suspensión perfecta e imperfecta de labores, en otras legislaciones se configura como suspensión absoluta o relativa, pero en todos los casos es de considerar la importancia de esta figura, puesto que tiende a preservar la vigencia del contrato frente a cualquier vicisitud que afecte al trabajador o al empleador, protegiendo los intereses de ambas partes, pero consideramos que sobre todo protege al trabajador, que es a quien más le interesa que el vínculo laboral se mantenga.

Cabe precisar que existen deberes y derechos que se mantienen vigentes durante la

¹ ALTÉS TÁRREGA, Juan., Suspensión de pagos y quiebra en el ordenamiento jurídico laboral, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1998, pág. 79-80.

² TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Temas centrales del Derecho del Trabajo del siglo XXI. Los Supuestos de suspensión laboral, Ara Editores, Lima, 2009, pág. 241.

suspensión perfecta de labores, tales como el deber del trabajador de mantener los compromisos de confidencialidad o lealtad establecidos en el contrato laboral o en el reglamento interno de trabajo y al mantenerse el record o antigüedad laboral, se puede gozar de los derechos relativos a la seguridad social y el derecho al seguro de vida a cargo del empleador, puesto que requieran como mínimo mantener el vínculo laboral.

I.1 Suspensión temporal perfecta como parte del cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En nuestra legislación a diferencia de otras legislaciones, se contempla la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sólo como parte de un procedimiento de solicitud de cese colectivo ante la autoridad administrativa de trabajo y supeditado a que dicha solicitud sea aprobada, de lo contrario se tendrá que reconocer la remuneración devengada al trabajador durante la suspensión; es decir, este tipo de suspensión temporal perfecta no es considerada en nuestra legislación como una paralización temporal con el objeto de mantener el contrato de trabajo, como lo señaló Jorge Toyama en el capítulo precedente, sino sólo como paso previo al cese colectivo, pese a ser dos situaciones distintas, puesto que la suspensión perfecta de labores pretende mantener el vínculo laboral y el cese colectivo pretende extinguirlo.

Si bien es cierto el empleador al evaluar la situación económica de la empresa puede considerar diversas opciones contractuales de forma individual con el trabajador a fin de evitar iniciar el procedimiento de cese colectivo, estas solo podrán ser eficaces en la medida que sean aceptadas por el trabajador y se llegue a un óptimo consenso.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 48° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), se tiene que cumplir el siguiente procedimiento para la aprobación de la solicitud de cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos:

Artículo 48°.- La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del Artículo 46°, sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa, y se sujeta al siguiente procedimiento:

a) La empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquél, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina

de los trabajadores afectados. De este trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente;

b) La empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. **Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores**, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las condiciones 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 simultánea o sucesiva, el empleador presentará ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, una declaración jurada de que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada a la que acompañará 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 período que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo. La Autoridad Administrativa de Trabajo, pondrá en conocimiento del sindicato o a falta de éste, de los trabajadores o sus representantes, la pericia de parte, dentro de las cuarentiocho (48) horas de presentada; los trabajadores podrán presentar pericias adicionales hasta en los quince (15) días hábiles siguientes;

d) Vencido dicho plazo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de las 24 horas siguientes, convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador; reuniones que deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes;

e) Vencidos los plazos a los que se refiere el inciso precedente, la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud si no existiera resolución;

f) Contra la resolución expresa o ficta, cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, vencidos los cuales sin que se haya expedido resolución, se tendrá confirmada la resolución recurrida. (resaltado nuestro).

De acuerdo a lo establecido en el inciso c) relativo a la pericia de parte que acredite la procedencia del motivo económico por el que se solicita el cese colectivo, la misma que deberá ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República, cabe precisar, que dicha pericia deberá demostrar una crisis permanente, definitiva e insuperable, no meramente coyuntural en la empresa, tal como se señala en el punto 9.4 de la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14:

“c) La Suficiencia de la crisis: La crisis ha de ser “permanente, definitiva e insuperable, no meramente coyuntural”; de manera que mantener el vínculo laboral resulte excesivo en tanto la continuidad de este ocasiona más pérdidas que ganancias. Así, la crisis no solo debe justificarse en “las pérdidas de un ejercicio contable a otro, sino que debe referirse a un balance negativo. Esto es, donde los ingresos son menores que los gastos”.

Con lo cual nos encontramos frente a un escenario empresarial casi irrecuperable, que pretende justificar la extinción de contratos de trabajo de cierto número de trabajadores, pero no se debe olvidar que a la vez debe garantizar el mantenimiento de los contratos laborales de los trabajadores no afectados con dicha medida. Asimismo en el inciso e) de la citada Resolución Directoral se señala:

“e) El carácter finalista de las medidas propuestas: se refiere a que el cese de los trabajadores debe contribuir a que la empresa pueda afrontar de una mejor manera la crisis existente, así como que pueda asegurar su pronta recuperación, así como la competitividad de la misma. De la misma manera, “las medidas que se adoptan

garantizan el empleo de los trabajadores que continúan en la empresa”.

De la lectura, parecería que ambos argumentos se contradicen, dado que en el inciso c) se menciona "crisis insuperable", con lo cual lógicamente la situación de la empresa no podrá recuperarse y en el inciso e) se señala que el cese de los trabajadores debe contribuir a que la empresa pueda afrontar de una mejor manera la crisis existente, así como que pueda asegurar su "pronta recuperación". En tal sentido, si lo que realmente se requiere es asegurar la pronta recuperación de la empresa, sería viable considerar una pericia que no exija una crisis intensamente negativa, puesto que ello afectaría la estabilidad total de la empresa.

Asimismo, en la Resolución Directoral N° 33-2016-MTPE/1/20 de fecha 15 de julio de 2016 que declaró fundado el recurso de apelación interpuesto por la empresa, se citan los requisitos cumplidos para la aprobación del cese colectivo por causas económicas:

*"(...) **DECIMO SEGUNDO.**- Que, de la revisión del expediente en autos, se observa que se ha cumplido con los requisitos y procedimiento señalado en la normatividad vigente, siendo que se observa que DECOSA presenta deterioro de sus ingresos, lo que ha llevado a que registre **tres trimestres consecutivos de resultados negativos** en su utilidad operativa, asimismo, la Sociedad de auditoría PAREDES, ZALDIVAR, BURGA & ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, reconocida por la Contraloría General de la República como Sociedad calificada para la Designación y Contratación de Auditorías en las Entidades sujetas al Sistema Nacional de Control, ha señalado en su pericia que dada la situación actual de la empresa, el personal del depósito de Manchay no cuenta con actividad definida, debido a que **dicho depósito ha quedado inoperativo**, como consecuencia de que su cliente UNACEM, mediante un proceso de fusión, absorbió a la empresa vinculada Cemento Andino S.A.; no permitiendo dicha situación, generar operaciones de manera rentable (...)"*

De lo que se colige que evidentemente después de tres trimestres consecutivos de resultados negativos, es factible que el depósito haya quedado inoperativo, con la imposibilidad de que este estado se pueda revertir.

De modo similar se ha establecido el Despido Colectivo del Estatuto Español, artículo 51 segundo párrafo:

“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos

ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante **tres trimestres consecutivos** el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”.

En ese sentido, el español Francisco J. Prados de Reyes, cita lo siguiente:

(...) "Y desde este punto de vista no puede olvidarse el carácter problemático que presenta la definición de causas contenida en el art. 51.1 E.T. al vincular el cumplimiento de los presupuestos para el despido a la presencia de aspectos de carácter finalista vinculados a la viabilidad de la empresa y la estabilidad del empleo"³.

I.2 Suspensión de la relación laboral por causa económica, técnica o estructural en el Proyecto de la Ley General del Trabajo

El Proyecto de la Ley General del Trabajo, que aún se encuentra pendiente de debate y aprobación, contempla un artículo especial para la regulación de la suspensión temporal perfecta por causa económica, técnica o estructural, sujeto a autorización; sin embargo, se observa que los requisitos para su aprobación son los mismos requeridos en la LPCL, y de procedimiento similar, puesto que los plazos se extienden en algunas etapas.

Art. 145° Suspensión por causa económica, técnica o estructural

Procede la suspensión de las relaciones de trabajo por causa económica, técnica o estructural, si el empleador acredita que es indispensable para la superación de una situación de carácter coyuntural en la empresa y la preservación de los puestos de trabajo.

La autorización de esta medida se sujeta al procedimiento establecido en el artículo 179°.

La suspensión no puede exceder de seis meses en un período de doce, salvo convenio colectivo en contrario. Es nula la que se efectúe sin contar con autorización.

El artículo propuesto en el Proyecto de la Ley General del Trabajo, no evidencia mucha diferencia de la norma precedente, puesto que equipara bajo el mismo procedimiento, los supuestos de suspensión y extinción laboral, siendo de naturaleza distinta tal como se señaló en el primer subcapítulo.

Al respecto, cabe precisar lo citado por el español Juan Altés:

³ PRADOS DE REYES, Francisco, La terminación del contrato de trabajo por circunstancias objetivas que afectan a la empresa, Ed. Tirant lo blanch, Valencia, 1997, pág. 20

“A mi juicio, la distinción entre la causa económica de la suspensión y la extinción del contrato se produce, sin duda, en cuanto al grado de la misma”⁴.

En ese sentido, se debería considerar el caso de suspensiones temporales por motivos económicos de forma independiente al supuesto de despido por cese colectivo, es decir, considerar la figura de la suspensión temporal con motivo de su pronta recuperación económica así como al mantenimiento de los contratos laborales con la mayor duración posible como lo señaló Jorge Toyama.

La norma actual no contempla la suspensión perfecta por motivos económicos, por tal motivo, los empleadores cuando atraviesan esta dificultad tienden a tomar diversas decisiones respecto a la relación laboral de sus trabajadores:

- En el caso de contratos temporales, la no renovación
- En el caso de contratos indefinidos, el despido arbitrario, con la consiguiente posibilidad de reposición
- Esperar a que la empresa se encuentre en estado de crisis considerable a fin de solicitar el cese colectivo ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Por tal motivo, es necesario considerar el aspecto positivo de una nueva figura independiente del cese colectivo que requiera un procedimiento distinto, lo cual ha sido previsto también en otras legislaciones, tanto en el sector privado como en el público.

“La suspensión de contratos y la reducción de jornada serían medidas muy útiles para atender muchos de los problemas que en la actualidad padecen ciertas entidades públicas, pero la aplicación de estas medidas se ha limitado considerablemente por razones que no se alcanzan a ver con claridad”⁵.

En cuanto al procedimiento, en comparación con la suspensión perfecta con motivo del cese colectivo, sería importante considerar en menor grado el estado crítico de la empresa como requisito previo.

⁴ ALTÉS TÁRREGA, Juan. Ob. Cit., pág. 81.

Considerando que en el subcapítulo anterior, hemos cuestionado la exigencia del estado crítico de la empresa como presupuesto para la aprobación de un cese colectivo ante el MTPE; ante esta figura, que no formaría parte de un cese colectivo, sería interesante aplicar otros supuestos de menor estado crítico empresarial, a fin de que la medida cumpla su temporalidad y prevención.

Al respecto, el español Juan Altés ha señalado lo siguiente:

"Así pues, hay que huir de presupuestos objetivos como la producción continuada de pérdidas y asimilar otros como "los deterioros en la producción en la producción, comercialización o estructura financiera de la empresa", debiendo actuarse, además, antes de que la inviabilidad empresarial sea acuciante, lo que dota a esta medida empresarial de un fuerte carácter preventivo"⁶.

En España, hace algunos años se regulaba la figura de suspensión de pagos, ahora incluida en la Ley Concursal, que suponía incapacidad para hacer frente a las obligaciones de pago, pero no por no tener el deudor activo suficiente, sino por su falta de liquidez en el momento en el que la deuda era exigible, es decir, una situación eminentemente temporal para el deudor. Dicha figura es detallada de la siguiente manera:

"Como se ha visto, en principio, la suspensión de pagos simplemente contempla una situación del empresario de insolvencia provisional o pasajera que le impide, o le ha impedido, satisfacer sus deudas en el momento de su vencimiento. Por consiguiente, en este contexto no se puede afirmar que esta institución mercantil sea por sí misma un indicio suficiente que permita constatar una situación de crisis empresarial grave, pues la falta de liquidez puede deberse a diversos factores y no todos ellos son síntomas de crisis económica"....."No obstante, la liquidez del empresario sí implica una patología en la empresa, una mala situación económica y financiera, pudiendo producirse, entre otros motivos, bien por pérdidas en el ejercicio, o bien, al menos, por un descenso en los beneficios planificados. Quizás esta situación bastaría para que, al igual que la quiebra, el expediente de suspensión de pagos fuera tenido en cuenta como factor suficiente para llevar a cabo modificaciones o extinciones contractuales por causas económicas, sobre todo a la luz de su función preliminar y preventiva del juicio de quiebra"⁷.

I.3 Propuesta de la Confederación General de Trabajadores del Perú

Artículo 84°.- Declaración de insolvencia e intervención

⁵ ALFONSO MELLADO, Carlos, Despido, suspensión contractual y reducción de jornada por motivos económicos y reorganizativos en la administración pública, Ed. Bomarzo, Primera Edición, 2013, pág. 99.

⁶ ALTÉS TÁRREGA, Juan. Ob. Cit., pág. 81.

⁷ Ibidem, pág. 89-90.

Cuando la empresa es declarada en estado de insolvencia, sin encontrarse en proceso de disolución y liquidación, conforme a la Ley General del Sistema Concursal, o se produce su intervención por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones (SBS), en el caso de las empresas regidas por esta entidad, el empleador o los interventores, según el caso, están facultados a proceder en la forma señalada en el artículo anterior, debiendo acreditar ante la Autoridad de Trabajo la existencia de dicha declaración. En este caso, la suspensión de labores puede permanecer vigente hasta que la junta de acreedores o la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones (SBS), resuelvan, acerca de la continuidad de las actividades de la empresa o su disolución y liquidación.

En la Tercera Disposición Complementaria y Final de la Ley General del Sistema Concursal, se establece que:

“Las referencias legales o administrativas al procedimiento de Declaración de Insolvencia se entienden hechas al Procedimiento Concursal Ordinario y aquellas hechas al Concurso Preventivo se entienden efectuadas al Procedimiento Concursal Preventivo”.

Asimismo, en el artículo N° 24 de la Ley General del Sistema Concursal, se establece:

“24.1 Cualquier deudor podrá solicitar el inicio del Procedimiento Concursal Ordinario siempre que acredite encontrarse en, cuando menos, alguno de los siguientes casos: a) Que más de un tercio del total de sus obligaciones se encuentren vencidas e impagas por un período mayor a treinta (30) días calendario;

b) Que tenga pérdidas acumuladas, deducidas las reservas, cuyo importe sea mayor al tercio del capital social pagado.

24.2 En caso de que la solicitud sea presentada por el deudor, éste expresará su petición de llevar a cabo una reestructuración patrimonial o uno de disolución y liquidación, de ser el caso, teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Para una reestructuración patrimonial, el deudor deberá acreditar, mediante un informe suscrito por su representante legal y por contador público colegiado, que sus pérdidas acumuladas, deducidas las reservas, no superan al total de su capital social pagado. El deudor también especificará los mecanismos y requerimientos necesarios para hacer viable su reflotamiento, y presentará una proyección preliminar de sus resultados y flujo de caja por un período de dos (2) años.

b) De no encontrarse en el supuesto del inciso a) precedente, el deudor sólo podrá solicitar su disolución y liquidación, la que se declarará con la resolución que declara la situación de concurso del deudor. Si el deudor solicita su acogimiento al Procedimiento Concursal Ordinario al amparo del literal a) del numeral precedente, pero tiene pérdidas acumuladas, deducidas reservas, superiores al total de su capital social, sólo podrá plantear su disolución y liquidación.”

Por lo que podemos apreciar que la declaración de insolvencia es un estado crítico de la empresa, un estado de pérdidas acumuladas por lo que el empleador se pone a

disposición del Sistema Concursal dado que es inviable otro mecanismo de salvaguarda para proteger su patrimonio y con ello la continuidad de la empresa y que de alguna manera se obtenga el reflote de la misma, es decir, acude al sistema a fin de evitar la quiebra.

Por esta razón, no se debería considerar llegar a este estado de la empresa para solicitar la suspensión de contratos laborales de los trabajadores dado que sería imposible retomar la viabilidad de la empresa y mantener los contratos de los trabajadores.

II. Legislación comparada

En un análisis de diversos Códigos de Trabajo se ha podido evidenciar que la mayoría de países ha regulado la “suspensión del contrato de trabajo por motivos económicos” como una especie dentro del género “suspensión del contrato de trabajo”, dicha especie se ha regulado junto a otros tipos de suspensión como “caso fortuito o fuerza mayor” o por “licencia de maternidad”; asimismo, en otras legislaciones se ha regulado este supuesto dentro del género “suspensión por causas no imputables al empleador”. Por lo que sería importante hacer un breve análisis para verificar si podría ser necesaria la introducción de dicha figura en nuestra legislación.

Colombia – Código Sustantivo de Trabajo

ARTICULO 51. SUSPENSION. El contrato de trabajo se suspende:

3).- Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días y por razones técnicas o económicas, independientes de la voluntad del patrono, siempre que se notifique a los trabajadores la fecha precisa de la suspensión o clausura temporal, con anticipación no inferior a un (1) mes, o pagándoles los salarios correspondientes a este período.

Ley N° 50 Artículo 67 inciso 3.- La solicitud respectiva deberá ir acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, según el caso, que acrediten debidamente la misma.

El Salvador – Código de Trabajo de la República del Salvador

Artículo 37.- También podrá suspenderse el contrato de trabajo:

- 2) Por la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, apreciadas prudencialmente por el Juez de Trabajo;
- 3) Por la imposibilidad de explotar la empresa o establecimiento con un mínimo razonable de utilidad;
- 4) Por la necesidad de reducir las actividades en la empresa o establecimiento, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado.

Honduras – Código de Trabajo de Honduras

Artículo 100°.- Son causas de suspensión de los contratos de trabajo sin responsabilidad para las partes:

3°- El exceso de producción, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado en una empresa determinada;

4°- La imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad;

5°- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrono;

La suspensión surtirá efecto desde la conclusión del día que concurrió el hecho ante la comprobación del hecho por la Secretaria de Trabajo y Previsión Social dentro de los 3 días posteriores o 30 días antes de la suspensión si el hecho ha sido previsible.

México - Ley Federal de Trabajo de México

Art. 427.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

(..) II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica;

Artículo 428.- La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

Panamá – Código de Trabajo de Panamá

Artículo 199.- Son causas de suspensión temporal de los efectos de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador y el empleador:

9). La incapacidad económica para la prosecución de actividades de la empresa, no imputable al empleador y por un período mínimo de una semana. En este caso la suspensión surtirá efectos a partir de la fecha en que sea autorizada por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, previa comprobación de que ella mejoraría la situación de la empresa, de modo que ésta pueda reanudar operaciones normalmente.

Artículo 203. Si se encontrare justificada la causal alegada, la Dirección General de Trabajo señalará, según las circunstancias, el término de suspensión de los contratos de trabajo, por un mínimo de una semana y hasta por un máximo de un mes.

Paraguay – Código de Trabajo de Paraguay

Art. 71. Son causas de suspensión de los contratos de trabajo:

c) la carencia de medios de pago y la imposibilidad de obtenerlos para la continuación normal de los trabajos, debidamente justificadas por el empleador;

Art. 72. La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo tendrá efecto desde el día en que ocurrió el hecho que la motivó. El empleador o su representante dará aviso de la suspensión y sus causas al trabajador o a sus representantes y a la autoridad administrativa del trabajo, con la mayor antelación posible, la que deberá dar participación a la parte trabajadora antes de dictada la resolución que disponga la suspensión.

España – Estatuto de los Trabajadores

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.-- 1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

j) causas económicas, técnicas, organizativas o de producción;

Podemos apreciar que la mayoría de países hispanoamericanos regulan la suspensión por motivos económicos dentro de las causas de suspensión de los contratos de trabajo, a diferencia de nuestra legislación en la que no se ha incluido de esta forma sino sólo como medida previa al procedimiento de cese colectivo.

Asimismo, se ha verificado que este tipo de suspensión por motivos económicos debe ser previamente solicitada ante la autoridad administrativa de trabajo para su aprobación, de acuerdo a los requisitos establecidos en cada legislación, sin lo cual no podría aplicarse siendo pasible de multa administrativa en caso se aplicara sin la debida autorización.

También, podemos apreciar que en muchos casos se ha considerado esta causal como inimputable al empleador, tratando de acercar la figura al caso fortuito o fuerza mayor; sin embargo, este análisis es cuestionable dado que no hay duda que el empleador dotado de facultades de organización y dirección debería ser responsable tanto del éxito como del fracaso de la empresa; no obstante, también es de considerar que existen aspectos externos en el descenso económico repentino de la empresa, como por ejemplo, asaltos o incendios, los cuales si escaparían de la responsabilidad del empleador mas no de la diligencia.

Así también, en la mayoría de los códigos de trabajo se ha verificado la existencia de la causal de suspensión del contrato de trabajo por el “exceso de producción”, con lo que se puede apreciar la mayor variedad de causales de suspensión que protegen el

mantenimiento de la empresa y la continuidad laboral por causas que se pueden considerar imputables al empleador, flexibilizando así los casos de suspensión existentes.

Por otro lado también es importante considerar dentro de este tipo de suspensión la selección de trabajadores a los que se suspendería el contrato laboral, por ejemplo la Ley General de Trabajo de México, establece como criterio que sean suspendidos los trabajadores de menor antigüedad laboral, lo que a mi juicio me parece importante dado que es posible la diferenciación en tanto que son trabajadores que no se encuentran en igualdad de condiciones, pues unos tienen mayor record laboral que otros.

Finalmente, también es importante resaltar el criterio adoptado por la Ley General de Trabajo de México en cuanto a que la suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos, dado que en muchos casos el declive económico puede darse en parte de la empresa por lo que el empleador debería solo sustentar por aquella parte afectada.

Conclusiones

Bibliografía

Alfonso Mellado, Carlos L. Despido, suspensión contractual y reducción de jornada por motivos económicos y reorganizativos en la administración pública. Albacete Bomarzo 2013

Altés Tárrega, Juan. Suspensión de pagos y quiebra en el ordenamiento jurídico laboral: privilegios salariales y aspectos procesales. Valencia. 1998

Sanguineti Raymond, Wilfredo. Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Gaceta Jurídica, 1era Edición, Lima-Perú, 2007.

Toyama Miyagusuku, Jorge. Derecho Individual del Trabajo. Gaceta Jurídica S.A., Editorial El Buho E.I.R.L., Lima-Perú, 2011.

Toyama Miyagusuku, Jorge. Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral-La Relación Laboral: constitución y desarrollo. Gaceta Jurídica S.A., Editorial El Buho E.I.R.L., Lima-Perú, 2008.

Toyama Miyagusuku, Jorge. Temas centrales del Derecho del Trabajo del siglo XXI. Los Supuestos de suspensión laboral. Ara Editores. Lima-Perú, 2009.