

LA REDUCCION DE PERSONAL EN LA LEGISLACION LABORAL PERUANA

Roberto Rendón Vásquez

Profesor Principal de Derecho de Trabajo de la U.N.M.S.M.

SUMARIO: I.-La Terminación de la Relación de Trabajo por Causas Objetivas. II.-Las Causas Señaladas Produciran Excedente de Personal. III.-Requisitos para solicitar la Reducción de Personal. IV.-Procedimiento. V.-Autoridades Competentes para tramitar el Pedido de Cese. VI.-Costo Económico de la Reducción de Personal. VII.-Algunas Notas Explicativas y Referenciales sobre Reestructuración Patrimonial. VIII.-Reducción por Nuevos Accionistas o Transferencia del Accionariado.

El 8 de Noviembre de 1991 se promulgó el Decreto Legislativo Nº 728 denominado como «Ley de Fomento del Empleo». Esta norma fue posteriormente implementada con los Textos Unicos Ordenados establecidos por el Decreto Supremo Nº 005-95-TR de fecha 17 de agosto de 1995, que mantiene la denominación de «Ley de Fomento del Empleo», el Decreto Supremo Nº 002-97-TR de fecha 21 de marzo de 1997, que se denomina «Ley de Formación y Promoción Laboral» y el Decreto Supremo Nº003-97-TR de fecha 21 de marzo de 1997, denominado como «Ley de Productividad y Competitividad Laboral».

Estos cuerpos normativos legales preveen las siguientes posibilidades para la **conclusión** de la relación y consecuentes contratos de trabajo para los trabajadores de la actividad privada sujetos a la legislación laboral común. Hacemos esta especificación en atención a que actualmente es posible que en la actividad privada haya relaciones de trabajo normada por legislación ajena a la laboral u otras motivaciones, de la que nos ocuparemos en otra oportunidad.

«LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL»

T.U.O. del Decreto Legislativo Nº 728 aprobado por el Decreto Supremo Nº 003-97-TR de fecha 21.03.1997.

Esta norma establece los casos de terminación y/o extinción de la relación de trabajo sujetos a la legislación que se indica.

De conformidad con el Artículo 16°:

DE LA EXTINCION Y TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
2. La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
3. La terminación de la obra o servicio;
4. El cumplimiento de la condición resolutoria;
5. El vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
6. El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
7. La invalidez absoluta permanente;
8. El despido en los casos y formas permitidos por la ley;
9. La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por el Art. 46° del TUO del Decreto Legislativo N° 728;

De conformidad con el Artículo 23°:

CAUSAS JUSTAS DE DESPIDO RELACIONADAS CON LA CAPACIDAD DEL TRABAJADOR

10. El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas;
11. El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
12. La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

De conformidad con el Artículo 24°.

CAUSAS JUSTAS DE DESPIDO RELACIONADAS CON LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR

13. La comisión de falta grave (concordante con el Art. 25);
14. La condena penal por delito doloso;
15. La inhabilitación del trabajador;

De conformidad con el Artículo 25°

FALTAS GRAVES

16. El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral;
17. La reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores;
18. La reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda por la autoridad competente que revistan gravedad;
La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;
19. La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de losservicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;
20. La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentren bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
21. El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador;
22. La sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa;
23. La información falsa al empleador con intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja;
24. La competencia desleal;
25. La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando la naturaleza de la función del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;
26. Los actos de violencia;
27. Grave indisciplina;

28. Injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral;
29. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;
30. El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta;
31. El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos;
32. Las ausencias injustificadas por más de cinco días de un periodo de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso;
33. La impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestación escritas o suspensiones;

De conformidad con el Artículo 38°

34. El despido arbitrario;

De conformidad con el Artículo 46°

**CAUSAS OBJETIVAS PARA LA TERMINACION COLECTIVA
DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO**

35. El caso fortuito o la fuerza mayor;
36. Los motivos económicos;
37. Los motivos tecnológicos;
38. Los motivos estructurales o análogos;
39. La disolución y liquidación de la empresa;
40. La quiebra de la empresa;
41. La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845
42. Jubilación obligatoria por cumplir 70 años.

I. LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS

De todo este conjunto de posibilidades en el presente trabajo vamos a exponer solamente los establecidos en el Art. 46° del Capítulo VII del Texto Unico Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 728 establecido por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (de 21.03.1997) que norma sobre «La Terminación de la Relación de Trabajo por causas objetivas».

Aunque no tiene relación con esta normatividad legal, por la repercusión que ha causado en la colectividad el cese colectivo de trabajadores por variación del accionariado de una Empresa, incluimos referencialmente ese asunto.

¿QUE ES EL CESE COLECTIVO POR CAUSAS OBJETIVAS?

El cese colectivo en el centro de trabajo es la «Reducción de Personal» y está definida en la legislación laboral como la terminación colectiva de los contratos de Trabajo de trabajadores.

CASOS DE CESE COLECTIVO POR CAUSAS OBJETIVAS

De conformidad con el Inciso h) de Artículo 16° y Artículo 46° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 (D.S. N° 003-97-TR de 21.03.1997), son consideradas como causas objetivas para el Cese Colectivo de Trabajadores:

- 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 sujeta al Decreto Legislativo N° 845.

NOTA .- En el presente trabajo la referencia a incisos y artículos corresponden al T.U.O. del Dec. Leg. N° 728 establecido por el D.S. N° 003-97-TR de 21.03.1997.

HECHOS QUE SE PUEDEN INVOCAR PARA EL CESE COLECTIVO POR CAUSAS OBJETIVAS.

La norma legal se refiere a varias causales, consecuentemente los hechos que pueden motivar el pedido de reducción de personal están condicionados a cada una de dichas causas.

* **En el caso fortuito y la fuerza mayor:**

La destrucción parcial o total del centro de trabajo por causas ajenas a la voluntad de las personas y que hacen irrecuperables los bienes muebles o inmuebles e imposible continuar con la actividad productiva y/o administrativa de la empresa.

* **En los motivos económicos:**

- a. Elevado Costo de mano de obra con relación al costo de operación, de producción o del costo del producto o servicio.
- b. Pérdidas en los Ejercicios Económicos que imposibiliten continuar con la actividad empresarial.
- c. Problemas de comercialización en los productos.

* **En los motivos tecnológicos:**

La introducción en la empresa y centro de trabajo de tecnología de superior calidad a la que existe en ella así como la adquisición de maquinaria y equipo moderno, ambos que permitan la mejora de la calidad, incrementen la producción, rebajen costos y permitan reemplazar a las personal con óptimos resultados.

* **En los motivos estructurales:**

La modificación de la organización productiva y administrativa de la empresa simplificando la estructura y agilizando los procesos productivos y administrativos que permitan mejorar la producción, reducir tiempos con el consiguiente ahorro en el costo de producción.

* **En el caso de disolución y liquidación de la empresa.**

La decisión unilateral de los propietarios de la empresa de ponerle fin a sus actividades empresariales, la que es adoptada de conformidad con las normas pertinentes a las sociedades. La decisión acarrea la terminación de los contratos de trabajo con los trabajadores.

* **En la reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845 de fecha 20.09.1996:**

La posibilidad de recuperación de una empresa que tiene severas dificultades económicas para subsistir o sobrevivir si es que tiene los medios materiales (infraestructura, equipamiento, etc.) y administrativos le permitan hacerlo. Esta situación también acarrea la posibilidad de prescindir por lo menos de parte del personal.

PORCENTAJE MINIMO PARA SOLICITAR LA REDUCCION DE PERSONAL

Artículo 48°: Establece que esta clase de extinción de los contratos de trabajo «sólo procede en aquellos casos en los que se comprenda A UN NUMERO DE TRABAJADORES NO MENOR AL DIEZ (10) POR CIENTO del total del personal de la Empresa.»

1. EL CASO FORTUITO Y LA FUERZA MAYOR.

Está normada por el Inciso a) del Art. 46°.

Definiciones

El caso fortuito. - Se define como el suceso por lo común dañoso que acontece inesperadamente. Hecho no imputable a la voluntad del obligado, que impide y excusa el cumplimiento de obligaciones.

Suceso inopinado que no se puede prever ni resistir. Su deslinde de la fuerza mayor resulta tan difícil o sutil, que la generalidad de los códigos y buena parte de la doctrina no ahonda en ello y establece iguales consecuencias para uno y otra.

La fuerza mayor. - Se define como todo acontecimiento que no ha podido preverse o que, previsto, no ha podido resistirse; y que impide hacer lo que se debía o era posible y lícito. Aparece como obstáculo, ajeno a las fuerzas naturales, que se opone al ejercicio de un derecho o al espontáneo cumplimiento de una obligación.

La fuerza mayor se presenta como aspecto particular del caso fortuito, reservando para éste los accidentes naturales y hablando de aquella cuando se trata de acto de un tercero por el cual no ha de responder el deudor. Como casos concretos de fuerza mayor se citan el incendio, la explosión, la guerra, los tumultos o sediciones.

En materia laboral, analizado desde la óptica de una justificación para tramitar el cese colectivo de trabajadores, el caso fortuito o la fuerza mayor tiene una connotación específica, pues se refiere al daño de una magnitud que haga irrecuperable los bienes de producción y que impidan definitivamente la operatividad y la producción aunque sólo quede subsistente el terre-

no. Este, sin la maquinaria, equipo, instalaciones, etc. por si sólo no hace operativo el centro de trabajo. En muchos casos aún se puede perder o devenir inaprovechables la materia prima, insumos, herramientas, si es que no desaparecieron también con el hecho.

¿Qué hechos pueden ser considerados para estos casos?

En el caso fortuito:

- ♦ Un terremoto, un maremoto,
- ♦ Un huracán, lluvias torrenciales, inundaciones,
- ♦ Un «huayco», desborde de ríos,

En la fuerza mayor:

- ♦ Un incendio, una explosión,
- ♦ Un accidente.
- ♦ Un siniestro en estructuras que dañe instalaciones y bienes.

Riesgos.

- ♦ Que el hecho sea sobredimensionado por el empleador y que se trate sólo de un evento que permita la recuperación de parte o todo el centro de trabajo.
- ♦ Que el siniestro haya sido provocado deliberadamente (como acto doloso).

El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador decidir por el Cese Colectivo de trabajadores.

El Artículo 47º del TUO del Decreto Legislativo N° 728 (D.S. N° 003-97-TR) establece que 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. 15º, solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo.

Estando a la referencia, se señala que el mencionado Art. 15ª del mismo TUO dice que «el caso fortuito o la fuerza mayor **facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa**, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo».

Procedimiento.

En principio es el que está señalado en el segundo párrafo del Art. 47º que se aplica también en parte al indicado cese por casos fortuitos o fuerza mayor con la siguiente particularidad: «En el caso, se seguirá el procedimiento indicado en el artículo siguiente, substituyendo el dictamen y la conciliación por la inspección que el Ministerio del Sector llevará a cabo, con audiencia de partes, poniéndose su resultado en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción Social quien resolverá conforme a los Incisos e) y f) del citado artículo.»

La Autorización para el cese.

Los citados Incisos e) y f) del Art. 47º, determinan que la Autoridad, dentro de los cinco (5) días siguientes a la inspección, sustentándose en el acta de esa diligencia, autorizará al empleador el cese colectivo de sus personal. Hay la posibilidad que ante el silencio de la Autoridad, vencido el «plazo mencionado», se «entenderá por aprobada la solicitud».

Cabe el recurso de apelación a formularse dentro del tercer día de notificada la resolución. El superior tiene también el plazo de cinco días para resolver, «vencidos los cuales sin que la haya expedido, se tendrá por confirmada la resolución recurrida».

Este procedimiento es virtualmente rápido, pues producido el evento, si es de una magnitud que haga irrecuperable el centro de trabajo, el empleador pedirá la inspección al Ministerio del Sector al que corresponda la empresa, la que obviamente se realizará con audiencia de partes lo que importa tener que efectuar notificaciones, bastando el acta de la inspección para solicitar el cese y para que la autoridad autorice el pedido.

2. LOS MOTIVOS ECONOMICOS

Esta normada en el Inciso b) del Artículo 46º.

Definición

En una consecuencia de las pérdidas económicas que reducen el patrimonio de la empresa y que imposibilitan continuar las operaciones normales, situación que determina tanto seguir manteniendo intacto el número de trabajadores como realizar un esfuerzo por reducir costos directos de producción.

¿Qué hechos pueden ser considerados para este caso?

Para solicitar el cese por esta causal se entiende que debe haber una justificación económica que no hace viable que la empresa continúe con sus actividades normales lo que la obligue a recurrir a la seria medida de reducir el número de sus trabajadores o -quizá- el cierre definitivo del centro de trabajo. En líneas generales, vamos a señalar algunos puntos esenciales de carácter económico que justifican plenamente la medida de reducción de personal.

- ♦ La Empresa está en situación deficitaria. Es posible que registre pérdidas en los sucesivos últimos ejercicios económicos.
 - El empleador está obligado a presentar un peritaje de parte para demostrar las severas dificultades económicas. Sin embargo, el peritaje tendrá que ser realizado por peritos autorizados por la Contraloría General de la República (Inciso c) del Art. 48°).
 - Tratándose de Negociaciones Colectivas de Trabajo el Ministerio de Trabajo y Promoción Social tiene facultad para hacer estudios económicos. Si éstos determinan las severas dificultades económicas del empleador, el respectivo dictamen de los peritos de ese Ministerio son elementos de probanza importantes en el caso de un proceso de reducción de personal. Este estudio no substituye la obligación del empleador de presentar el mencionado peritaje de parte.
- ♦ Los problemas concentrados en las ventas. Las crecientes dificultades del mercado internacional suelen dificultar y aún impedir en los hechos la colocación de productos de la empresa. Igualmente la dureza del mercado nacional desemboca en graves dificultades económicas para el empleador.

La agudeza del problema determina tener sobre-stock de difícil salida, creando un círculo vicioso porque por falta de ventas no hay cómo pagar no solamente las materias primas, insumos, servicios sino remuneraciones del personal. Ello determina detener la producción.
- ♦ La crisis internacional que ha afectado no solamente a las empresas exportadoras.
- ♦ La lentitud en la cobranza a los clientes nacionales o del exterior. Los clientes no pagan en la oportunidad debida, lo que nos genera problemas de liquidez. Es una especie de espiral porque el cliente deudor probablemente tiene el mismo problema.

- ♦ Los precios internacionales de los productos han bajado sensiblemente. Se debe a la enorme competencia de grandes productores y en veces acciones de dumping. Si para evitar paralizar la producción y tratar de «dar movimiento a la empresa, se vende a precios reducidos -muchas veces debajo del costo- se producirá inexorablemente la reducción de los ingresos y el aumento de las penurias de caja.
- ♦ El insostenible gasto financiero. Es originado por los requerimientos constantes que se tiene de recursos bancarios para cubrir capital de trabajo y pago de planillas.
- ♦ El endeudamiento patrimonial creciente e insostenible.
- ♦ El problema de insolvencia patrimonial, que puede originar fricciones ásperas con los proveedores y los banqueros.
- ♦ El elevado costo laboral que soporta la empresa que infructuosamente se trató de reducirlo a límites sanos y manejables.
- ♦ El promedio de edad de la población laboral que ha determinado la acumulación de beneficios remuneratorios y servicios al personal. También la elevada edad reduce su productividad.

Objetivos:

- ♦ Procurar hacer competitiva a la Empresa en el mercado nacional e internacional si es que produce para la exportación.
- ♦ Reducir los costos y gastos de la empresa.
- ♦ Mejorar los sistemas de producción y/o administración
- ♦ Incrementar la cantidad y calidad de los bienes y servicios producidos.
- ♦ Reducir costos de producción, en insumos, servicios.
- ♦ Reemplazar personas por equipo (maquinaria) moderno.
- ♦ Reducir personal para así disminuir el costo de producción a fin de aliviar en parte las presiones que sufre en la difícil coyuntura.
- ♦ Estudiar la probable fusión con otras empresas.
- ♦ Evitar pagar sumas adicionales a los beneficios normales.
- ♦ Producir según las necesidades de los clientes.

Esfuerzos previos al pedido de reducción.

Es probable que el empleador haya hecho esfuerzos para evitar los problemas que suponer formular un pedido de despido masivo.

- ♦ Reorganización de la empresa.
- ♦ Implantación de nuevos sistemas de producción y/o administración.

- ♦ Selección del personal para capacitación.
- ♦ Entrenamiento del personal probablemente excedente para otras actividades laborales substitutorias.
- ♦ Programas de incentivos para el retiro voluntario del personal.

Riesgos

- ♦ La resistencia gremial.
- ♦ Trámite de prolongada duración.
- ♦ Limitación para pagar sumas adicionales a los beneficios sociales.
- ♦ Daño a la imagen de la empresa.

Autorización para el cese.

Fracasada la posibilidad en trato directo o en junta de conciliación de amenguar la medida del cese colectivo porque la empresa y sus trabajadores no conciliaron adoptar las medidas establecidas en el Inc. b) del Art. 48º la autorización podría concederla la Autoridad Administrativa de Trabajo (Ver abajo el procedimiento).

3. REDUCCION DE PERSONAL POR CAUSAS ESTRUCTURALES.

Normada por el Inciso b) del Art. 46º y Arts. 48º, 50º y 51º.

Definición

La causa estructural es la modificación de la estructura organizativa de la Empresa. En el caso de reducción de personal supone esté encaminada a producir una disminución del personal, la simplificación de la estructura, la redistribución de funciones entre los cargos existentes o subsistentes o nuevos substitutorios o no de otros.

Organigrama de la empresa

Es la sinopsis o esquema de una entidad, de una empresa o de una tarea. Es un dibujo con ramas que engendra un árbol jerárquico. Plasma la estructura de la entidad, desde su jefatura, con desdoblamientos progresivos y dependencia o funciones, con cargos subalternos sucesivos y cantidad de personal en cada cuadro de la empresa señalando todos los cargos y funciones y la interrelación de horizontalidad y subordinación que hay entre ellos.

REESTRUCTURACION ORGANIZATIVA.

La concepción es que si se simplifica la organización y se elimina puestos de trabajo superfluos, mejora en tiempo, eficiencia y calidad el resultado de los bienes y servicios que produce la empresa y permite ahorrar dinero. Esto supone una reducción de personal por eliminación de los «cargos» innecesarios a condición de modificar sustancialmente las funciones, prescindiendo de acciones improductivas, optimizar el rendimiento personal y colectivo; reduciendo los costos. Supone modificar las estructuras organizativas de la Empresa.

Objetivos

- ♦ Simplificar la estructura de cargos.
- ♦ Simplificar el número de funciones y/o acciones.
- ♦ Delegar responsabilidades.
- ♦ Agilizar los sistemas de administración.
- ♦ Mejorar la utilización del personal.
- ♦ Reducir el tiempo de acciones de producción y administración.
- ♦ Reducir el número de personas sin menoscabar la productividad y la calidad.
- ♦ Mejorar el control de que cada persona asuma plena responsabilidad.

Riesgos

- ♦ Sobredimensionamiento de la reestructuración.
- ♦ Resistencia gremial.
- ♦ Imagen de la empresa.

Excedente por reestructuración.

¿En qué áreas se va a producir la simplificación del Organigrama de una Empresa?

Se considera que, además de la eliminación de algunos cargos y funciones superfluos, algunas acciones pueden trasladarse a terceras empresas de servicios que están en condiciones de efectuar el mismo resultado con mayor eficiencia y a menor costo sin tener personal dependiente en la empresa servida. Si ello fuera así, solamente quedaría algunos pocos servidores que serán los contratos entre el área interna y la empresa de servicios, y quienes, además, efectuarán los controles respectivos al interior.

Se estima que es factible actualmente producir algunas excedencias de personal por algunos cambios estructurales o por la introducción de alguna modificación (mejora) de tecnología sin inversión significativa en compra de mucho nuevo equipo.

4. LA REDUCCION POR CAUSAS TECNOLOGICAS.

También está normada por el Inciso b) del Art. 46º y Arts. 48º, 50º y 51º del TUO del Dec. Leg. N° 728.

Definición

Las causas tecnológicas son los cambios que se pueden producir en una empresa por introducción de tecnología de mejor calidad y rendimiento que la que se posee o por la incorporación de equipo moderno que tienen mejor exactitud, mejora la calidad y la cantidad de los bienes o servicios producidos en tiempo más breve que el utilizado en la entidad.

Supone introducir en el centro de trabajo nueva tecnología y nuevo equipo (maquinaria) en la producción de bienes y servicios.

- ♦ Cambio (modificación) de los sistemas de administración y/o producción por otros mejores.
- ♦ Reemplazo de máquina antigua por otra de nueva tecnología («de punta»).
- ♦ Algunas o muchas funciones podrían ser realizadas por equipo (máquinas) y no por personas.

Objetivos

- ♦ Incrementar la calidad y cantidad de la producción,
- ♦ Disminuir el número de trabajadores.
- ♦ Simplificar los pasos de la producción,
- ♦ Optimizar:
 - La utilización del tiempo de trabajo,
 - La producción,
 - Empleo de equipo,
- ♦ Mejor control de:
 - personal,
 - producción,

- productos terminados (Stock),
- distribución (venta),
- utilización de equipos,
- mantenimiento,
- servicios.
- ♦ Reducir costos.

Excedente por introducción de tecnología y nuevo equipo.

La introducción de tecnología denominada de «punta» y la instalación de maquinaria nueva de «última generación» va a producir un excedente de personal. Este es el que se perseguirá cesar en el empleo.

La excedencia de personal esta condicionada a:

- ♦ La introducción de mejores sistemas y/o
- ♦ Por la adquisición de equipo de mejor tecnología.
- ♦ La compra de equipos nuevos en cantidad equivalente al número de trabajadores de los que se desea prescindir (NO necesariamente el reemplazo será de una máquina por una persona; una máquina puede reemplazar a más de uno).

Esfuerzos previos a la reducción por dicha causal.

- ♦ Selección del personal. Se preferirá al de mayor instrucción.
- ♦ Re-capacitación del personal que probablemente se quede. Supone un entrenamiento con la nueva óptica de la empresa.
- ♦ Capacitación al personal que pueda resultar excedente para que tengan la perspectiva de encontrar nuevo empleo y hagan menos traumática el cese.
- ♦ Contratación de personal técnico que se haga cargo de la normal marcha de la producción y administración. Se hará antes del pedido de reducción para evitar el riesgo de recontratación (Art. 52°).

Autorización

Si las partes durante el trato directo o la junta de conciliación que han realizado no han conciliado, la autorización para el cese corresponde decidirla a la Autoridad Administrativa de Trabajo. (Ver, abajo, Procedimiento).

5. REDUCCION PERSONAL POR DISOLUCION Y LIQUIDACION DE LA EMPRESA Y LA QUIEBRA;

Normado por el Inc. c) del Artículo 46°.

Definición

Toda persona jurídica está sujeta a la posibilidad legal de terminar su existencia. En en acaso de las empresas la Ley General de Sociedades las posibilidades para esa terminación y son la disolución y consecuente liquidación de la sociedad de la empresa o su quiebra.

Estos hechos determinarán la conclusión de la relación laboral de sus trabajadores.

La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra.

Previamente es menester señalar que bajo esta premisa vamos a encontrar situaciones diferentes debido a la naturaleza del empleador:

- a. Empresas que son propiedad de personas naturales.
- b. Empresa que son propiedad de sociedades irregulares.
- c. Empresas que son propiedad de personas jurídicas legalmente constituidas.

No obstante a que jurídicamente en cuanto personas para los fines societarios o no societarios (según personas jurídicas o naturales y en éstas las sociedades irregulares, respectivamente) pueden tener tratamiento legal específicamente diferenciado para cada caso, para los fines de un cese colectivo de personal, pueden tratarse bajo esta misma posibilidad. Por otro lado, ésta es una causal que tiene dos conotaciones:

- a. La disolución y consecuente liquidación.
 - ♦ Es diferente a la liquidación por quiebra
 - ♦ Este depende de la decisión de los propietarios de la Empresa.
 - ♦ No es consecuencia de un acto ajeno a los propietarios
 - ♦ Si se trata que el propietario es persona natural, puede producirse por su muerte.
- b. La quiebra y consiguiente liquidación.

Es producto de un mandato judicial aunque sea pedido por el mismo propietario.

Ambos tienen el mismo tratamiento para la prescencia del personal.

Procedimiento para los casos de disolución y liquidación de la empresa y la quiebra.

Es un procedimiento específico y de breves términos. Por la naturaleza de la decisión, adoptado el acuerdo de disolución de la empresa por el órgano competente de ésta (ese órgano, según el Inc. 7º del Art. 115º de la Ley General de Sociedades es la Junta General de Accionistas) y en los casos de liquidación extrajudicial o quiebra de la empresa, el cese se producirá otorgando el plazo previsto por la Tercera Disposición Final del Decreto Legislativo N° 845, Ley de Reestructuración patrimonial (primer punto del Art. 49º del Dec. Leg. N° 728. TUO).:

La mencionada tercera Disposición Final, modifica el primer párrafo del Art. 83º del T.U.O. del Dec. Leg. N° 728, con el siguiente texto (que es lo que ahora nos interesa): «**Adoptado el acuerdo de disolución y liquidación de la empresa conforme a la legislación de la materia, el cese se producirá en el plazo de diez días naturales computados a partir de la notificación notarial a que hace referencia la Quinta Disposición Complementaria de la Ley de Reestructuración Patrimonial**».

A su vez la Quinta Disposición Complementaria de la Ley de Reestructuración Patrimonial (Dec. Leg. N° 845) dice: «**CESE COLECTIVO.- El Administrador o Liquidador de empresas en estado de insolvencia declarado por la Comisión podrá cesar a los trabajadores de la empresa correspondiente para cuyo efecto cursará un aviso notarial con una anticipación de diez (10) días naturales a la fecha prevista para el cese**».

Caso de Quiebra:

Se hace por declaración (sentencia) judicial (Art. 88º de la Ley N° 27146 de 23.06.1999).

Tratando de resumir esta concordancia con diferentes disposiciones legales, se puede hacer la siguiente secuencia:

1. Acuerdo de Disolución y Liquidación de la empresa.
Acuerdo de insolvencia.
Acuerdo de Reestructuración empresarial.

Declaratoria de quiebra.

2. Nombramiento de Liquidadores.
3. Proceso de cese del personal.

Resulta pertinente explicar (advertir) que si sobreviene la disolución y liquidación de la empresa, no se trataría solamente de una reducción de personal sino **del cese colectivo total de personal**, esto es del total. Empero, entendemos que si la situación es la de Reestructuración Patrimonial, el cese podría ser sólo de una parte del personal por cuanto la empresa podría seguir operando hasta lograr su recuperación.

Riesgos:

- a. La terminación definitiva de las actividades empresariales.
- b. Venta de los activos de la empresa para pagar sus acreencias, **entre ellos a los trabajadores.**
- c. El cese del Directorio de la Empresa,
- d. En el caso de Liquidación, **«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 insolutas se podrán aplicar en tal caso a la compra de dichos activos e instalaciones hasta su límite, o a la respectiva compensación de deudas».**(Segundo párrafo del Art. 49º del T.U.O del Dec. Leg. N° 728).

6. REDUCCION DE PERSONAL POR REESTRUCTURACION PATRIMONIAL.

El Inc. d) del mismo Artículo se refiere a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por la reestructuración patrimonial sujeta al **Decreto Legislativo N° 845** de 20.09.1996.

Definición

La reestructuración patrimonial es el tratamiento a las empresas que se encuentran en estado de insolvencia, creándose los mecanismos necesarios y viables (con posibilidad de recuperación empresarial) y eliminando las barreras que impidan u obstaculicen su salida en el mercado.

Debemos señalar, también, que además de la Junta General de Accionistas puede acordar la disolución y liquidación la Junta de Acreedores cuando, acuerde suscribir el Convenio de Liquidación, previa cita al representante de la empresa (Art. 60º del Dec. Leg. N° 845)

Objetivo:

- ♦ Tratar de superar la dificultad económica de la empresa.
- ♦ Mantener la actividad empresarial de la afectada.
- ♦ Reducir costos.

Riesgos

- ♦ Que la empresa no supere su estado de insolvencia.
- ♦ Que el personal proponga la compra de los activos fijos como de pago de sus derechos y beneficios sociales y remuneraciones insolutas.

Procedimiento

Es específico virtualmente sumario.

Esta normado en la Quinta Disposición Complementaria del Decreto Legislativo N° 845.

- ♦ Declarada la insolvencia por la Comisión Salida de Mercado o entidad que haga sus veces, el Administrador o Liquidador de la empresa tiene facultad para cesar al personal.
- ♦ El Administrador o Liquidador cursará un aviso notarial con una anticipación de 10 días naturales a la fecha prevista para el cese.

II. LAS CAUSAS SEÑALADAS PRODUCIRAN EXCEDENTE DE PERSONAL

Cuando se conozca el número de trabajadores considerados excedentes, surgirá la interrogante:

¿Qué hacer con él y cómo tratar el problema?.

Prescindir de él. Sería lo económicamente correcto.

¿Quiénes?, (en criterio generalizado:)

- ♦ Los de más edad.
- ♦ Los que no concurren al trabajo.
- ♦ Los indisciplinados u desordenados.
- ♦ Los que no tienen iniciativas para mejorar el trabajo y la calidad.
- ♦ Los que crean problemas.

*** ¿Cómo se hace?. Veamos algunas alternativas del tratamiento de los excedentes.**

La alternativa de tratamiento con ese personal, está también condicionada a la actual posibilidad económica de cada empresa.

- a. Una alternativa dejarlo donde está. Esto no es solución. Además es lo que desea mucha gente en una empresa.
- b. Reubicarlo. Es trasladar la excedencia de un centro de costos a otro. En el fondo es lo mismo. No es solución.
- c. Pedir su renuncia al empleo. Los trabajadores podrían pedir una suma adicional a sus beneficios legales. Salvo el aspecto económico, sería una buena solución. No dañaría la imagen de la Empresa.
- d. Ofrecer incentivos económicos para que se retiren voluntariamente de la Empresa. El problema también es económico. No dañaría la imagen del empleador.
- e. Despedirlos sin pagarles la indemnización de los 12 sueldos que establece el Art. 38° del Decreto Legislativo N° 728. No es prudente hacerlo. Demandarán y el Juez ordenará ese pago con intereses, costos y costas. Resultaría mayor egreso económico y dañaría más la imagen de la empresa.
- f. Despido arbitrario. Es posible hacerlo. Aunque daña la imagen el asunto es controlable. El costo es el pago de los 12 sueldos por indemnización. (Art. 38° del TUO del Dec. Leg. N° 728).
- g. Solicitar la reducción de personal por causas estructurales (Art. 48° del Decreto Legislativo N° 728). Está sujeto al proceso de reducción que exige (Art. 48° del Dec. Leg. N° 728):

III. REQUISITOS PARA SOLICITAR LA REDUCCION DE PERSONAL.

(Contenidos en el Art. 48° del Decreto Legislativo N° 728)

1. La existencia de una de las causa mencionadas que justifique la reducción de personal.

2. Que el pedido de reducción comprenda a más del 10% del total del personal de la empresa (Introducción Art.).
3. Pericia de parte (de la empresa) que acredite la procedencia del pedido. (Inc. c) del Art.48°).
La pericia deberá ser realizada **por una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República Inc. c).**
4. Declaración Jurada de la empresa en el sentido que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada.(Inc. c).
5. La nómina del personal que se afectará por la reducción (Inc. a).

LA SUSPENSION PERFECTA DE LABORES

Luego de presentar la citadas declaración jurada y pericia de la empresa, ésta puede solicitar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la suspensión perfecta de labores, solicitud que se considerará aprobada con la sola presentación de la solicitud, sin perjuicio que la Autoridad Administrativa de Inspección efectúe una verificación en el centro de trabajo (Inc. c), segunda parte).

IV. PROCEDIMIENTO

NOTA.- El Art. 49° del T.U.O. del Dec. Leg. N° 728, D.S. N° 003-97-TR de fecha 27.03.1997, establece el mismo procedimiento para las causales mencionadas en los puntos 2, 3 y 4) sobre reducción de personal. Por tanto lo desarrollamos del modo siguiente:

¿Cuántos procedimientos tiene la norma legal indicada?

- a. La señalada para el caso fortuito o fuerza mayor.
- b. Para la causa económica, estructural y tecnológica y otros.
- c. Caso de quiebra
- d. Reestructuración empresarial.

El señalado en el punto b) resulta ser el genérico. Empezamos la explicación por él.

1. Se inicia el proceso con la entrega que la empresa debe hacer obligatoriamente al **Sindicato de (Inc a):**
 - ♦ «La información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca» (inc. a).
 - ♦ La nómina de los trabajadores afectados.

- ♦ Dar cuenta de este trámite a la Autoridad Administrativa de Trabajo con los citados documentos para la apertura del respectivo expediente» (Inc. a) (Ver punto 3 de este acápite).
2. «Entablar 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 del personal» (Inc. b). La Empresa convoca al Sindicato.

NEGOCIACION CON LOS SINDICATOS

Al recepcionar los sindicatos la información referida anteriormente, la ley da la oportunidad a la empresa y a los sindicatos, para que puedan tener conversaciones en TRATO DIRECTO y llegar a los acuerdos relativos a:

- Primero:** Ponerse de acuerdo en que la terminación de los contratos de trabajo de los afectados es procedente, en este caso ambas partes acordarían las condiciones finales para esta terminación contractual.
- Segundo:** En el caso de que no hubiese el acuerdo referido, la empresa y sindicatos, podrían acordar las siguientes medidas para evitar o amen-
guar el cese del personal afectado:

La revisión de las **CONDICIONES COLECTIVAS VIGENTES**.

La modificación de las condiciones de trabajo.

La disminución de turnos, días u horas de trabajo.

La suspensión temporal de labores, en forma total o parcial.

Cualesquiera otra que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa.

Entre éstas es probable encontrar una solución al problema del pedidido de reducción de personal ya que siendo estrictamente legal tiene connotaciones económicas, sociales y aún políticas que todos los gobiernos tratan de evitar hasta donde es posible. Obviamente, si los trabajadores desean evitar en todo o en parte la reducción de personal, podrían convenir en modificar alguna o algunas cláusulas de sus convenios colectivos de trabajo o algunas de las condiciones económicas o de trabajo existentes en el centro de trabajo. La situación incluye la posibilidad de modificar las «escalas» remunerativas básicas y aún los montos de las remuneraciones. Depende de cómo se plantee la discusión y de cómo se efectúe el nuevo acuerdo.

FUERZA VINCULANTE DEL PROBABLE ACUERDO.

El acuerdo que adopten la empresa y los sindicatos, tendrá **fuerza vinculante**, es decir tiene fuerza de ley para ambas partes y es de cumplimiento forzoso.

MEDIDAS PARA MITIGAR Y/O EVITAR LA REDUCCION DE PERSONAL.

En la negociación que empresa y trabajadores, directamente éstos o con los sindicatos, si existieran, podran adoptarse algunas medidas para mitigar y/o evitar el cese de todos o de parte de la nómina de trabajadores pedida por el empleador, como son, entre otras:

- 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 convenciones colectivas vigentes.**
- Otras que puedan contribuir a la continuidad de las actividades económicas de la Empresa.

3. En forma simultánea o sucesiva la empresa presentará a la Autoridad Administrativa de Trabajo (Inc. c):

- ♦ Declaración jurada que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada.
- ♦ La pericia de su parte realizada por empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República.

4. La Autoridad Administrativa de Trabajo pondrá en conocimiento del sindicato la pericia de parte de la empresa. (Inc. c).

Dicho acto debe hacerse dentro de las **48 horas** de presentada la pericia indicada.

El sindicato tiene la potestad de presentar pericias adicionales. (Inc. c). Su plazo es de **15 días hábiles** siguientes a fecha en que se les haya entregado la pericia de la empresa (Inc c).

En este estado es posible solicitar la suspensión perfecta de labores.

Luego de presentar la citadas declaración jurada y pericia de la empresa, ésta puede solicitar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la suspensión perfecta

de labores, solicitud que se considerará aprobada con la sola presentación de la solicitud, sin perjuicio que la Autoridad Administrativa de Inspección efectúe una verificación en el centro de trabajo (Inc.c. segunda parte).

5. Presente o no el sindicato sus propias pericias, vencidos los **15 días hábiles**, la Autoridad Administrativa de Trabajo, **dentro de las 24 horas siguientes** (al vencimiento de los 15 días), 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**.
6. Vencidos estos plazos, la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar Resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Vencidos dichos 5 días, si la Autoridad no expide Resolución, **se entenderá aprobada la Solicitud. Esta figura procesal se llama «Resolución ficta»**
7. Contra la Resolución expresa o ficta cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles. Concedida la apelación, se eleva el expediente a la Autoridad Superior.
8. Elevado el expediente a la Autoridad Superior, el recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles. **Si se vence este plazo sin que la Autoridad haya expedido resolución se tendrá por confirmada la Resolución apelada.**
9. Con la primera resolución, si no es apelada, o con la segunda expedida por la Autoridad superior, si es apelada, concluye el proceso. Luego viene, en el mismo proceso, la ejecución. En dicha conclusión, el empleador debe notificar a los trabajadores afectados que se ha producido la **AUTORIZACION** de cese. (Art. 50). **En ese acto pondrá a los trabajadores afectados sus correspondientes beneficios sociales, conforme a ley (Art. 50)**
10. La empresa debe acreditar el pago total de la compensación por tiempo de servicios (C.T.S.) en la forma establecida en el Decreto Legislativo N° 650. El plazo para acreditar dicho pago es de 48 horas de producido el cese en el trabajo de los afectados (Art. 51).

El procedimiento del caso fortuito está señalado en el Art. 47º concordante con el Art. 15º sobre la suspensión perfecta de labores. Este asunto lo hemos tratado en el tema sobre cese por caso fortuito o fuerza mayor.

Los procedimientos relativos a las causales de disolución y liquidación y la quiebra de la Empresa esta tratando en el Art. 49º y lo hemos tratado en el capítulo relativo a tala causal. El de la reestructuración patrimonial esta normado por el mismo Art. 49º y es concordante con la quinta disposición complementaria del Dec. Leg. N° 845 y lo hemos expuestoe al tratar duicha causal.

DERECHO DE PREFERENCIA DE READMISION AL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS

De conformidad con el Art. 52º del Texto Unico Ordenado 728,(D.S. N° 003-97-TR), si dentro del plazo de un año de producido el cese colectivo, la empresa decidiera contratar directamente o por me-dio de terceros nuevo personal, tendrá que dar obligatoriamente preferencia a los trabajadores afectados con el cese porque gozan del derecho de preferencia para ocupar el empleo hasta un año de producido el cese colectivo.

¿Cómo opera esto?: Si el empleador requiriese contratar direc-tamente o a través de terceros nuevo personal para ocupar cargos iguales o similares, dentro de ese año de producido el cese colectivo, antes de hacerlo, debe notificar al ex-trabajador **dándo- le un plazo de quince (15) días para incorporarse al empleo que ofrece.** La notificación se hace al domicilio que señaló el trabajador en la empresa.

Si la empresa no lo contratará, el ex-trabajador tiene el derecho a demandar judicialmente la indemnización como si fuese despido arbitrario. (Art. 38º) el cual equivale al pago de una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios, con un máximo de doce remuneraciones.

V. AUTORIDADES COMPETENTES PARA TRAMITAR EL PEDIDO DE CESE.

El trámite se efectúa ante las Autoridades Administrativas de Trabajo. La norma legal es el Art. 2º del D.S. N° 001-93-TR vigente desde el 10 de Marzo de 1993:

1. Los Sub-directores de Negociaciones Colectivas, Jefes de Zonas de Trabajo o Jefes de Zonas Descentralizadas, según sea el caso, tramitarán el pedido de cese colectivo.
2. El que emite resolución en primera instancia administrativa, es el Director de Prevención y Solución de Conflictos Laborales o los Directores Sub-Regionales.
3. Los Directores Regionales de Trabajo y Promoción Social, expedirán resolución de Segunda y Última Instancia.

VI. COSTO ECONOMICO DE LA REDUCCION DE PERSONAL.

Las alternativas de forma de reducir el número de trabajadores son:

- ♦ Las señaladas en el Inciso b) del Artículo 46° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 (Decreto Supremo N° 003-98-TR de 21.03.97): (Motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos).
En el punto precedente señalamos 7 alternativas para tratar el problema.
- ♦ El primero y segundo no son solución porque es dejar las cosas como están o casi como están.
- ♦ Económicamente, los 5 posibles, tienen un costo. ¿Por cual podría decidir?
 - Según la posibilidad económica de la Empresa se puede orientar la decisión, por dos razones:
 - ¿Porqué?. En menor o mayor cantidad (de dinero) hay que pagar a los trabajadores los derechos beneficios sociales (remunerativos) establecidos por ley o por convenio.
 - La de probable menor costo es obtener la renuncia voluntaria de los trabajadores.
 - En el caso de los incentivos para obtener «la renuncia» es probable que se inclinen porque la cantidad sea no menor al equivalente a la indemnización por despido arbitrario (señalada en el Art. 38° del TUO del Dec. Leg. N° 728).
 - Igual monto se va a producir en los casos de despido arbitrario por mandato del Art. 38° del TUO del Dec. Leg. N° 728.

Por exclusión, resulta que la más económica es la de tramitar la reducción de personal por las causales señaladas en el Art. 46° del TUO del Dec. Leg. N° 728 (D.S.N° 003-97-TR de 21.03.1997).

¿Porqué?:

- Porque estando a que la reducción (despido) se produce o por acuerdo con el sindicato (o propios trabajadores) o por resolución (autorización) del Ministerio de Trabajo, no se les pagaría los 12 sueldos por no haber despido arbitrario.
- Un somero cálculo aritmético de lo que se gasta con motivo del cese y lo que se dejará de gastar en el futuro por el servidor cesado, demostrará su utilidad empresarial.

CRITERIO DE INVERSION.

La reducción de personal en términos generales es considerada por los empresarios como una inversión recuperable a corto plazo. En efecto, los egresos que se inviertan en todo la preparación del proceso de reducción y/o liquidación de personal, incluyendo la posibilidad de pagar incentivos y sumas adicionales a los beneficios sociales pueden ser prontamente recuperadas, en unos casos con lo que se deje de gastar en remuneraciones (del personal excedente y/o cesado) o por la diferencia de costo entre lo que se gastaba en ese personal o lo que se gastará en el sustituto, en cualquiera de las formas imaginables.

VII. ALGUNAS NOTAS EXPLICATIVAS Y REFERENCIALES SOBRE REESTRUCTURACION PATRIMONIAL PARA ILUSTRACION DEL LECTOR

La Reestructuración Patrimonial se puede definir como la posibilidad que las empresas en crisis económica puedan recuperarse económica y financieramente con la participación y/o intervención de los acreedores con el objeto de tratar de evitar su liquidación, disolución y quiebra de la empresa.

Para el caso de la reestructuración patrimonial el Dec. Leg. N° 845 (de 20.09.1996) y la Ley N° 27146 (de fecha 23.06.1999) se prevee las siguientes dos posibilidades:

- a. A solicitud de acreedores.- Uno o varios acreedores impagos cuyos créditos supren en total el equivalente a 50 Unidades Impositivas Tributarias vigentes en la fecha de la solicitud, podrán solicitar la declaración de la insolvencia del deudor, de una persona natural o jurídica, ante la Comisión de Simplificación de Salida del Mercado, aun cuando ésta se encuentre en proceso de disolución y liquidación al amparo de la Ley General de Sociedades. (Art. 4° del Dec. Leg. N° 845),

- b. A solicitud del propio deudor.- Cualquier persona natural o jurídica, sociedad irregular, podrá solicitar la declaración de su insolvencia ante la Comisión de Salida del Mercado (Art. 1º de la Ley N° 27146), siempre que acredite encontrarse en, cuando menos, alguno de los siguientes casos:
- Que más de las 2/3 del total de sus obligaciones se encuentren vencidas o impagas por un período mayor a 30 días;
 - Que tenga pérdidas acumuladas deducidas las reservas, cuyo importe sea mayor que las 2/3 partes del capital social pagado.

Tratándose de empresas en proceso de disolución y liquidación iniciado al amparo de la Ley General de Sociedades, la Junta de Accionistas o el órgano competente deberá revocar previamente el acuerdo adoptado en ese sentido.

(Art. 5º de la Ley N° 27146 de 23.06.1999).

Según el Art. 43º de Dec. Leg. N° 845, en la Reestructuración Empresarial «La Junta de Acreedores acordará el Régimen de Administración Temporal que deberá tener la empresa en proceso de reestructuración y, podrá disponer:

- a. La continuación del mismo régimen de administración.
- b. La Administración de la Empresa por un Banco, acreedor o no de la citada empresa.
- c. La Administración de la Empresa por un administrador inscrito ante la Comisión de Salida del Mercado.
- d. Un sistema de administración mixta que mantenga en todo o en parte la administración de la empresa y permita la participación de personas naturales o jurídicas designadas por la Junta de Acreedores.

- * **La Junta de Acreedores** está integrada por todos los acreedores cuyo crédito exigible se encuentra vencido y no ha sido pagado dentro de los 30 días siguientes a su vencimiento.(Art. 1º de la Ley 27146 de 23.06.199).

La reestructuración patrimonial está considerada en el Art. 2º del Dec. Leg. N° 845 como reestructuración económica y financiera, disolución y liquidación y quiebra de las empresas.

En el caso de la reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.

El procedimiento de cese del personal de empresas sometidas a la Ley de Reestructuración Patrimonial se sujeta al Decreto Legislativo N° 845.

Para los casos de disolución, liquidación, que se hace por acuerdo de la Junta General de Accionistas o por acuerdo de la Junta de Acreedores.

VIII. REDUCCION POR NUEVOS ACCIONISTAS O TRANSFERENCIA DEL ACCIONARIADO.

La transferencia del accionariado de una empresa se puede producir por:

a) REDUCCION DE PERSONAL POR VARIACION DE LOS ACCIONISTAS.

El accionariado se conforma por los porcentajes que sobre el número total de acciones de la empresa tiene cada accionista.

Desarrollamos la idea a partir de tal hecho.

Se podrían dar las siguientes posibilidades:

1. Que un accionista mayoritario y todos transfieran parte de sus acciones a tercera o terceras empresas, para que ella llegue a tener más del 51% del total del accionariado para poder ejercer el control en la Junta de Accionistas.
2. Que uno o más accionistas transfiera sus acciones a tercera o terceras empresas, pero sin que ellas tengan mucho más del 51% del total de accionariado para que puedan seguir controlando la empresa.
3. Que un accionista absolutamente mayoritario transfiera el total de sus acciones a tercera o terceras empresas, lo que supone desligarse definitivamente de la empresa.
4. **Aumento del capital social de la empresa.**
Los accionistas pueden acordar elevar en un porcentaje significativo el capital social de la empresa, representado por las respectivas acciones, con el objeto que un tercero (ajeno a la empresa) ingrese a formar parte de ella y asumir el control de la sociedad y por ende decidir sobre sus actividades. Este hecho le permitirá imponer una conducta determinada respecto al personal.

Las 4 opciones que estamos analizando están ligadas a la existencia de la empresa (persona jurídica primigenia) que ha generado el accionariado.

La distribución del accionariado entre dos o más personas (naturales o jurídicas) no supone el cambio de la sociedad. Esta sigue siendo la misma independientemente del porcentaje de acciones que posea cada accionista.

Si una persona (natural o jurídica) adquiere una acción o un paquete de acciones sin llegar a tener más de la mitad del total de acciones, sus pretensiones e ingerencia en el gobierno de la sociedad (Junta de Accionistas) estará sujeta a la decisión de la persona o personas que tengan en su posesión legítima (en propiedad o representación con poder) la mitad más uno del total de acciones. Este porcentaje puede estar reflejado en el Directorio y Gerencia(s).

Si una persona (natural o jurídica) tiene la posesión legítima de acciones por un porcentaje mayor a la mitad más uno del total de acciones, ésta puede tener el control casi absoluto de la sociedad.

Pero cualquiera de tales situaciones no desvincula al accionista, aún si fuese absolutamente mayoritario, de los derechos legales y contractuales adquiridos o contraídos, por la sociedad antes de su ingreso a ella. Consecuentemente, también asume las obligaciones legales y contractuales contraídas por la sociedad antes de su ingreso a ella.

Un nuevo accionista (o nuevos accionistas) no podría(n) objetar los compromisos, contratos u obligaciones contraídos, sino que, la empresa en sí, como persona jurídica, tiene la obligación legal y ética de honrar tales compromisos. Si descara(n) la modificación del compromiso, tendrá(n) que lograrlo por un acuerdo con la otra parte (interesada), si ésta lo admite.

Por tanto, para los efectos de una probable reducción de personal por los motivos expuestos en los puntos a), b), c) y d), en nuestro criterio, ese sólo hecho no proporciona un sustento legal para hacerlo.

Lo que el nuevo accionista (minoritario o mayoritario) tiene como posibilidad es proponer en la sociedad, a su Junta General de Accionistas o su Directorio, que tramite una reducción de su personal por algunas de las causales que fija la ley vigente, en este caso, las señaladas en el Artículo 46° del Decreto Legislativo N° 728 cuyo Texto Unico Ordenado (TUO) está aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR de 21.03.1997. El resultado de la gestión está

sujeta a que haya conciliación con los trabajadores o a que obtenga autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Su riesgo es que no haya conciliación o que la Autoridad de Trabajo le deniegue el pedido de la reducción de personal.

La experiencia producida en el Perú es que cuando se ha variado el accionariado de una empresa, ésta ha prescindido de personal acudiendo al pego de incentivos para obtener retiros voluntarios o a los despidos arbitrarios, que determinaba el pago de la indemnización de los 12 sueldos a los trabajadores afectados. Esta solución es considerada como una inversión.