INFORME LEGAL Nº 423 -2012-SERVIR/GPGRH

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
PRESIDENCIA EJECUTIVA
FECHA 22 NOV 2012 HORA
RECIBIDO
Firma

A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

De : **MARIANA BALLÉN TALLADA**
Gerente de Políticas de Gestión de Recursos Humanos

Asunto : Cese por extinción de entidad contratante

Referencia : Oficio N° 215-2012-MIDIS/GA

Fecha : Lima, 22 NOV. 2012

I. Objeto del pedido

Mediante el documento de la referencia el Jefe del Gabinete de Asesores del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, consulta sobre la aplicación de la causal de terminación colectiva de relaciones de trabajo, contemplada en el inciso c) del artículo 46 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (disolución y liquidación) a empleadores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

II. Análisis

Entidades con personal bajo el régimen laboral de la actividad privada

2.1 En el Sector Público coexisten diversos regímenes laborales, uno de los cuales es el de la actividad privada; que opera en entidades a las que expresamente una norma ha atribuido dicho régimen laboral.

2.2 En tales entidades sujetas a dicho régimen, éste se aplica al personal comprendido, pero con ciertos matices, ello debido a que se trata de una relación de empleo público[1], donde las partes involucradas son, de un lado, funcionarios o servidores públicos, y de otro, las entidades públicas actuando como empleadoras.

2.3 Asimismo, debe tenerse en cuenta que a dicha relación también le es de aplicación las disposiciones de carácter general o aplicación transversal existentes en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, como la Ley Marco del

[1] El artículo 1 de la Ley N° 28175 define la relación Estado – Empleador del siguiente modo: *"Es la relación que vincula al Estado como empleador y a las personas que le prestan servicios remunerados bajo subordinación. Incluye a las relaciones de confianza política originaria".*

Empleo Público, la Ley del Código de Ética de la Función Pública, y las normas que establecen incompatibilidades o prohibiciones.

Terminación del vínculo laboral

2.4 Conforme al artículo 16 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, podemos señalar que la terminación del vínculo laboral – en el régimen laboral de la actividad privada - puede darse en función a lo siguiente:

a) Causas derivadas de la voluntad coincidente de las partes: la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria, el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad y el mutuo disenso.

b) Causas derivadas de la voluntad unilateral de las partes: la renuncia y el despido.

c) Causas ajenas a la voluntad de las partes: la muerte del trabajador o del empleador (cuando se trata de persona natural), la incapacidad absoluta permanente, la jubilación obligatoria y el cese colectivo por causas objetivas.

Cese colectivo por causas objetivas

2.5 El artículo 46 de la LPCL, establece como una de las causales objetivas de terminación colectiva de la relación laboral a *"la disolución y liquidación de la empresa"*. Dado que no existe en el ordenamiento jurídico alguna disposición que dé contenido a la categoría "disolución", es preciso integrar dicho vacío en aplicación del artículo VIII del Título Preliminar de la Ley N° 27444, que dispone que las autoridades administrativas no pueden dejar de resolver las cuestiones que se les proponga, por deficiencia de sus fuentes; debiendo acudir en tales casos a los principios del procedimiento administrativo previstos en dicha Ley; en su defecto, a otras fuentes supletorias del derecho administrativo, y sólo subsidiariamente a éstas, a las normas de otros ordenamientos que sean compatibles con su naturaleza y finalidad.

2.6 La aplicación del artículo 46 de la LPCL a las entidades públicas sujetas a dicho régimen, debe efectuarse teniendo en cuenta las particularidades de la relación de empleo público ante la cual nos encontramos.

2.7 Al respecto, debe precisarse que cuando la norma hace mención al término "empresa", éste no debe ser entendido en el sentido societario del mismo, sino que hace alusión a la condición de **empleador**.

2.8 Si bien los términos "disolución" y "liquidación", podrían remitirnos a lo regulado en la Ley N° 26887, Ley General de Sociedades, la aplicación de tales categorías a

entidades públicas con régimen de la actividad privada debe hacerse entendiendo que se encuentran referidas a **la extinción de la entidad pública empleadora**.

2.9 Descartar la aplicación de la Ley N° 26887, se fundamenta en que esta norma se aplica a las empresas constituidas bajo su ámbito. En ese sentido, las disposiciones de la misma en modo alguno podrían ser aplicadas a las entidades públicas cuya naturaleza jurídica es distinta, al tratarse de una organización dentro de la estructura del Estado, dotada con funciones o prerrogativas públicas y que se sujeta a las finalidades de interés público que la ley le establece.

2.10 De manera general, el cese colectivo por causas objetivas se refiere a aquellas situaciones en las cuales puede extinguirse el vínculo laboral por sucesos ajenos a la voluntad de las partes. Es decir, si bien la extinción del vínculo laboral proviene de la decisión del empleador, ésta obedece a razones objetivas ajenas a su voluntad.

2.11 Aplicado dicho razonamiento a las entidades públicas, éste requiere de ciertos matices. Al respecto, las entidades públicas no pueden decidir por sí mismas su propia extinción, dicha decisión corresponderá a otro organismo o poder del Estado, de acuerdo al procedimiento que la normativa correspondiente establezca para su extinción, siendo dicha decisión - ajena a la voluntad de la entidad empleadora - la causa objetiva para el cese colectivo.

2.12 Por lo tanto, podemos concluir que en el caso de las entidades públicas bajo el régimen laboral privado, la extinción de la entidad empleadora por decisión del organismo o poder del Estado competente, materializada a través del dispositivo legal que corresponda – ley o decreto supremo - en atención al tipo de entidad, constituye una causa objetiva para la terminación colectiva del vínculo laboral.

2.13 Finalmente, debemos señalar que la extinción de la entidad empleadora no puede generar una desprotección de los derechos laborales de los empleados públicos, eso supone la liquidación y pago de todos sus beneficios sociales, salvo que de manera excepcional, la norma hubiera dispuesto el traslado del personal.

III. Conclusiones

3.1 La LPCL es aplicable al personal de las entidades públicas bajo el régimen laboral de la actividad privada, sin embargo debe considerarse ciertos matices en su aplicación, propios de la relación de empleo público.

3.2 En ese sentido, lo indicado en el literal c) del artículo 46 de la LPCL aplicado a las entidades públicas se refiere a la extinción de la entidad empleadora, por decisión del organismo o poder del Estado competente constituye una causa objetiva para la terminación colectiva del vínculo laboral.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,

MARIANA BALLEN TALLADA
Gerente de Políticas de Gestión de Recursos Humanos
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

MBT/mro
D:/Documentos Servir/mrivera/2012/Informes/IL-MIDIS –Cese por extinción de la entidad

CARGO

PERÚ | Presidencia del Consejo de Ministros | Autoridad Nacional del Servicio Civil | Presidencia Ejecutiva

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

Lima, 22 NOV 2012

MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSION SOCIAL
UNIDAD DE GESTION DOCUMENTARIA Y ATENCION AL CIUDADANO
MESA DE PARTES
22 NOV 2012
Reg. N° 014504
Firma: ..... Hora: 2:07

OFICIO Nº 1336 -2012-SERVIR/PE

Señor
JUAN ANTONIO SILVA SOLOGUREN
Jefe de Gabinete de Asesores
Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
Presente.-

Referencia : Oficio N°215-2012-MIDIS/GA

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención al documento de la referencia, a través del cual consulta sobre la aplicación de la causal de terminación colectiva de relaciones de trabajo, contemplada en el inciso c) del artículo 46 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (disolución y liquidación) a empleadores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Atendiendo a ello, le remito el Informe Legal N° 423-2012-SERVIR/GPGRH, de la Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - GPGRRHH - V°B° M. BALLEN

JCC/MBT/mro
Reg. N°45752-2012