



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

INFORME N° 142 -2016-MTPE/2/14.1

Para: Juan Carlos Gutiérrez Azabache  
Director General de Trabajo

De: Víctor Renato Sarzo Tamayo  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

Fecha: 13 de octubre de 2016

Referencia: H. R. N° 77398-2016-EXT  
H. R. N° 81255-2016-EXT



**I. ASUNTO**

Opinión técnica sobre la extinción de los contratos de trabajo por motivo de disolución y liquidación.

**II. BASE LEGAL**

- Constitución Política del Perú.
- Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL).
- Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR.

**III. ANTECEDENTES**

Mediante los documentos de la referencia, el Fondo Contravalor Perú Alemania (en adelante, el FCPA) nos informa que es una entidad con personería jurídica de derecho privado, creada para administrar los recursos derivados de una operación de canje de deuda pública entre Perú y Alemania. Así, producto de dicha operación de canje, el Estado Alemán condona una parte de la deuda pública que el Estado Peruano mantiene con aquél, con la finalidad de que el monto condonado lo invierta el FCPA para implementar proyectos sociales en el Perú.

Asimismo, el FCPA comunica que concluirá definitivamente sus actividades, pues los recursos del canje de deuda pública entre Perú y Alemania son limitados y se han agotado en la ejecución de varios proyectos sociales. En dicho contexto, nos consulta sobre la extinción de los contratos de trabajo por motivo de disolución y liquidación.

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo cuenta con la



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

función de emitir opinión técnica en materia de trabajo. Ello implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales sobre materias contenidas en la legislación laboral. No obstante, la opinión técnica contenida en el presente informe de ninguna manera resuelve casos concretos, ya que ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal. En atención a lo expuesto, esta Dirección procede a pronunciarse sobre los aspectos consultados por el FCPA.

#### IV. ANÁLISIS

1. El FCPA es una manifestación del ejercicio del derecho de asociación del Estado Peruano.<sup>1</sup> Al respecto, la Constitución Política del Perú reconoce tal derecho sin distinción alguna, en su artículo 2, inciso 9.
2. En su condición de persona jurídica de derecho privado, el FCPA ha contratado trabajadores y, por tanto, se desempeña como empleador. Sobre el particular, resulta aplicable a las respectivas relaciones laborales las disposiciones contenidas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL).
3. Entre dichas disposiciones se encuentran las referidas a la extinción de los contratos de trabajo por extinción del empleador. Al respecto, el artículo 16 señala que los contratos laborales se extinguen, entre otras razones, por el fallecimiento del empleador, si es persona natural; así como por las causas objetivas previstas en el TUO de la LPCL.
4. En este contexto, observamos que el artículo 48, inciso "c", del TUO de la LPCL señala como una causa objetiva para el término de los contratos de trabajo a la disolución y liquidación de la empresa.
5. Como se aprecia, la regulación laboral sí considera la extinción del empleador como un motivo válido para el fin de la relación de trabajo. Si bien lo circunscribe al empleador que es persona natural o empresa, no debiera entenderse ello de una forma restrictiva, pues la realidad del mundo del trabajo admite otras formas distintas de empleadores con personalidad jurídica, como es el presente caso.
6. Desde luego, en la disolución y liquidación del empleador, como en cualquier otra decisión de quien ejerce el poder de dirección, debe observarse el marco legal vigente que resulte aplicable, así como el principio de razonabilidad. En el presente caso, sin perjuicio de las concretas normas de derecho civil o societario que pudieran regular la disolución y liquidación de una entidad como el FCPA (materia que se encuentra fuera del marco de nuestras competencias)<sup>2</sup>, observamos que dicha entidad invoca un motivo atendible para su extinción, como es la imposibilidad manifiesta de realizar su objeto

<sup>1</sup> Para mayor información sobre el FCPA, véase el siguiente link: [http://www.mef.gob.pe/index.php?view=items&cid=7%3Adeuda-publica&id=333%3A45-ique-son-los-fondos-contravalor&option=com\\_quickfaq&lang=es](http://www.mef.gob.pe/index.php?view=items&cid=7%3Adeuda-publica&id=333%3A45-ique-son-los-fondos-contravalor&option=com_quickfaq&lang=es).

<sup>2</sup> El artículo 23 del Reglamento Interno del Fondo Contravalor Perú Alemania señala que la disolución y liquidación del Fondo será acordada por el Comité Tripartito, quienes emitirán las Directivas del caso, previo acuerdo de los gobiernos del Perú y Alemania.





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Dacenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

social producto del agotamiento de los recursos derivados del canje de la deuda pública entre Perú y Alemania. Sobre el particular, consideramos recomendable que dicha decisión venga acompañada de acciones de información hacia la organización sindical, de existir, o hacia los trabajadores comprometidos, de forma que estos puedan tomar cabal conocimiento y certeza de las razones expuestas por el FCPA para su extinción.

7. Por otra parte, cabe precisar que la extinción de los contratos de trabajo derivada de la disolución y liquidación del empleador no origina la obligación de pago de una indemnización por despido arbitrario. En estricto, aquella extinción no se trata de un despido, respecto del cual pudiera predicarse su carácter justificado o injustificado; más bien, responde a una razón válida y distinta, esto es, la disolución y liquidación, la cual no pierde identidad propia por el hecho de derivar de una decisión unilateral del empleador. Desde luego, nos estamos refiriendo a una configuración válida de la disolución y liquidación como causa de extinción del empleador y, por ende, de los contratos de trabajo; pues en supuestos contrarios, como extinciones simuladas o fraudulentas del empleador, el trabajador mantiene su derecho a cuestionar en la vía correspondiente la finalización de su contrato de trabajo.
8. Finalmente, informamos al FCPA que existen otros mecanismos adicionales de extinción de las relaciones laborales que pueden ser aplicados en el presente caso, como el mutuo disenso y la renuncia (artículo 16 del TUO de la LPCL), en los cuales importa la voluntad libre del trabajador y, además, pueden venir acompañadas de un incentivo económico para éste.

#### V. CONCLUSIONES

- El ordenamiento jurídico peruano considera a la disolución y liquidación del empleador como una causa válida para la extinción de los contratos de trabajo, distinta al despido, y que no da lugar al pago de una indemnización por despido arbitrario. Sin perjuicio de ello, en supuestos contrarios al ordenamiento, como extinciones simuladas o fraudulentas del empleador, el trabajador mantiene su derecho a cuestionar en la vía correspondiente la extinción de su contrato de trabajo.
- En lugar de la extinción de los contratos de trabajo por disolución y liquidación del empleador, éste puede optar por aplicar en el presente caso otras formas de terminación de las relaciones labores, como el mutuo disenso y la renuncia. Ambas formas pueden venir acompañadas de un incentivo económico.

Atentamente,

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

