



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre el plazo de preaviso de la renuncia o retiro voluntario del trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada

Referencia : Oficio N° 000026-2021-CG/GJN

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente de la Gerencia Jurídico Normativa de la Contraloría General de la República formula a SERVIR las siguientes consultas:

- En caso que a un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728) que presente su carta se renuncia se le niegue la exoneración del plazo solicitado y pese a ello, éste no asiste a laborar a la Entidad, ¿genera inmediatamente la ruptura del vínculo laboral entre el trabajador y la Entidad o tiene que pasar los 30 días para la finalización de dicho vínculo laboral?
- En el marco del Decreto Legislativo N° 728, ¿existen algunas consideraciones que debe sustentar el empleador al trabajador para denegar el otorgamiento de la exoneración del plazo de preaviso que éste último haya solicitado en su renuncia.
- Un trabajador (sujeto al Decreto Legislativo N° 728) renunciante de una Entidad A, que manifestó su voluntad de concluir su vínculo laboral a partir de una determinada fecha, ¿puede vincularse laboralmente a partir del día siguiente de esa fecha con una Entidad B?
- Dado que, en la Entidad B, el vínculo laboral responde a la designación del trabajador en un cargo de confianza, y que la Entidad A le ha revocado la licencia sin goce de haber y no ha aceptado la exoneración del plazo de los 30 días a la renuncia presentada, ¿corresponde a la Entidad B mantener el vínculo laboral con el trabajador durante el plazo que transcurre entre el día que debe reincorporarse a la Entidad A y la efectivización de la renuncia?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas

sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre la renuncia en el régimen del Decreto Legislativo N° 728

- 2.4 En principio, debemos definir a la renuncia como aquella manifestación unilateral, libre y voluntaria del servidor, destinada a dar por finalizado el contrato de trabajo, sin expresión de causa. Bajo esa premisa, y porque el trabajo es voluntario, no es forzoso, el empleador no puede obligar al servidor a mantener su vínculo laboral. De este modo, si un servidor ya no desea seguir laborando para determinado empleador, le asiste el derecho a extinguir unilateralmente y sin justificación alguna su vínculo laboral a través de la renuncia formal.

- 2.5 Ahora bien, debemos indicar que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, dispuso en su artículo 16, literal b), lo siguiente:

“Artículo 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:

(...)

b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; (...)”

- 2.6 En ese sentido, tenemos que, en el régimen laboral de la actividad privada, el contrato de trabajo puede extinguirse por renuncia o retiro voluntario. Por su parte, el artículo 18 de la LPCL prescribió lo siguiente sobre la renuncia o retiro voluntario del trabajador como causal de extinción del contrato de trabajo:

“En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.”

- 2.7 En ese marco, se advierte que en el régimen laboral de la actividad privada se impone al servidor la obligación de dar aviso previo (sobre la renuncia o retiro voluntario) a la entidad empleadora con treinta (30) días de anticipación previos al cese, y si desea retirarse antes de dicho plazo debe solicitar a la entidad su exoneración.
- 2.8 Sobre esto último, cabe señalar que la entidad empleadora tiene la atribución de exonerar o no al servidor del referido plazo de preaviso, sin necesidad de fundamentar su decisión en caso que resolviera denegar el pedido de exoneración formulado por el trabajador.
- 2.9 En ese sentido, si la entidad empleadora decidiera no exonerar al servidor del plazo de preaviso, debe comunicar por escrito hasta el tercer día de presentada la renuncia, entendiéndose que una vez transcurridos los tres (3) días desde que se ha presentado la renuncia a la entidad, se da por aceptada automáticamente esta.

- 2.10 Ahora bien, en el supuesto que la entidad empleadora haya comunicado por escrito la decisión de no exonerar al servidor del plazo de preaviso de treinta (30) días (dentro de los siguientes tres días desde que se presentó la carta de renuncia), y pese a ello, el trabajador decide no asistir a trabajar e inmediatamente inicia un nuevo vínculo laboral con otra entidad, sin terminar su relación laboral primigenia; la entidad deberá evaluar si dicha conducta constituye una falta disciplinaria, como por ejemplo, incurrir en la prohibición de doble percepción, o cualquiera de las faltas establecidas en el artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y establecer el deslinde de responsabilidades que corresponda.

III. Conclusiones

- 3.1 En el régimen laboral de la actividad privada, el contrato de trabajo puede extinguirse por renuncia o retiro voluntario. Para ello, el servidor deberá de dar aviso previo a la entidad empleadora, sobre la renuncia o retiro voluntario, con treinta (30) días de anticipación previos al cese, y si desea retirarse antes de dicho plazo debe solicitar a la entidad su exoneración.
- 3.2 Si la entidad empleadora decidiera no exonerar al servidor del plazo de preaviso, debe comunicar por escrito hasta el tercer día de presentada la renuncia, entendiéndose que una vez transcurridos los tres (3) días desde que se ha presentado la renuncia a la entidad, se da por aceptada automáticamente esta.
- 3.3 En el supuesto que la entidad empleadora haya comunicado por escrito la decisión de no exonerar al servidor del plazo de preaviso de treinta (30) días (dentro de los siguientes tres días desde que se presentó la carta de renuncia), y pese a ello el trabajador decidiese no asistir a trabajar, éste incurriría en una falta grave. Por lo que corresponderá a la entidad efectuar el deslinde de responsabilidades que corresponda.
- 3.4 En el supuesto que la entidad empleadora haya comunicado por escrito la decisión de no exonerar al servidor del plazo de preaviso de treinta (30) días (dentro de los siguientes tres días desde que se presentó la carta de renuncia), y pese a ello, el trabajador decide no asistir a trabajar e inmediatamente inicia un nuevo vínculo laboral con otra entidad, sin terminar su relación laboral primigenia, la entidad deberá evaluar si dicha conducta constituye una falta disciplinaria, como por ejemplo, incurrir en la prohibición de doble percepción, o cualquiera de las faltas establecidas en el artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y establecer el deslinde de responsabilidades que corresponda.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS
Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/jms

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021