



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil



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

**INFORME TÉCNICO N° 2015-2016-SERVIR/GPGSC**

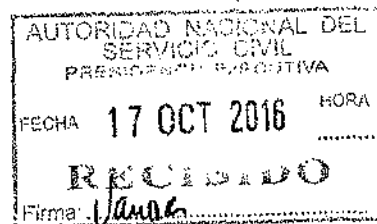
A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**  
Presidente Ejecutivo

De : **CYNTHIA SÚ LAY**  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la implementación de Programa de Retiro Voluntario

Referencia : Oficio N° 417-2016-GA-OSITRAN

Fecha : Lima, **14 OCT. 2016**



**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia la Gerente de Administración del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público (OSITRAN) consulta a SERVIR si es posible extinguir el vínculo de sus servidores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, abonándoles una compensación económica por dicha extinción, adicional al pago de los beneficios sociales que por ley corresponden.

**II. Análisis**

**Competencia de SERVIR**

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR un órgano 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.
- 2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el 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.



**Sobre el mutuo disenso como causal de extinción del vínculo laboral**

- 2.4 El artículo 16° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO LPCL), aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, contempla la figura de mutuo disenso como una causal de extinción de la relación laboral, definiéndola como el acuerdo de voluntades celebrado entre un trabajador y su empleador en virtud del cual deciden dar por



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Comisión de  
Políticas de Empleo  
y Recursos Humanos



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

terminada la relación laboral. Asimismo, en su artículo 19° precisa que dicho acuerdo debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales.

- 2.5 Por su parte, el artículo 22° de la Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175, señala que el empleo público termina, entre otras causales, por mutuo disenso.
- 2.6 De igual manera, los artículos 49° y 211° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, respectivamente, establecen al mutuo disenso como una causal que pone término al servicio civil, debe constar por escrito en documento que debe ser firmado por el servidor y la Oficina de Recursos Humanos. Dicho acuerdo no podrá contener algún derecho o forma de compensación económica adicional al correspondiente legalmente por el término del servicio civil, salvo el caso de protección temporal de salud.
- 2.7 De las normas acotadas, se desprende que la causal de mutuo disenso permite al empleador y al trabajador negociar respecto a la finalización del vínculo laboral, sea en el ámbito público o privado, la misma que siempre dependerá del acuerdo de ambas partes. Por tanto, los servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada podrán concluir su relación laboral por la causal de mutuo disenso conforme lo establece el inciso d) del artículo 16° del TUO LCPL.
- 2.8 En esa misma línea, el Tribunal Constitucional<sup>1</sup> ha señalado que *"un trabajador público que en vez de renunciar opta por el mutuo disenso puede obtener una serie de incentivos o ventajas de carácter económico, laboral o previsional, entre otros, dentro del marco de la Constitución y la Ley. Por lo demás, en el supuesto de que existiese algún vicio de la voluntad del trabajador en la celebración del mutuo disenso, como la violencia o intimidación, entre otras, el acuerdo no tendrá efectos jurídicos. En tal sentido, acreditado el vicio de la voluntad los funcionarios responsables quedarán sujetos a las penalidades que contempla la legislación penal, administrativa, laboral y civil correspondiente."* (el subrayado es nuestro)
- 2.9 Si bien es posible que los servidores públicos- sujetos al régimen de la actividad privada- puedan desvincularse de la Administración pública mediante un convenio de mutuo disenso, que les permite obtener una serie de incentivos o ventajas de carácter patrimonial; dicho acuerdo no puede efectuarse de manera discrecional sin observar las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público.
- 2.10 Así pues, se deberá tener en consideración que las entidades públicas-indistintamente de su nivel de gobierno- están prohibida de incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente<sup>2</sup>, dado que todo acto administrativo, acto de administración o las resoluciones administrativas que autoricen gastos no son eficaces si no cuentan con el crédito presupuestario en el presupuesto institucional o condicionan la misma a la asignación de mayores créditos presupuestarios<sup>3</sup>.

De igual manera, el Principio de Provisión Presupuestaria<sup>4</sup> en virtud del cual todo acto relativo al sistema del Servicio Civil está supeditado a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las

<sup>1</sup> Según lo señalado en el cuarto párrafo del fundamento 59 de la Sentencia N° 008-200-P1/TC

<sup>2</sup> Artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF.

<sup>3</sup> Numeral 4.2 del artículo 4° de la Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016.

<sup>4</sup> Contemplado en el literal e) de su Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



PERU

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

"Año de la consolidación del Mar de Grau"

reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como a estar previamente autorizado y presupuestado.

- 2.11 Sin perjuicio de lo señalado, cabe acotar que la Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016, en similar tenor a leyes de presupuesto de años anteriores, prohíbe en las entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente.
- 2.12 En ese sentido, cualquier aprobación de incentivos o beneficio económico deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte dichas normas imperativas, es nulo y corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitarla nulidad ante el órgano jurisdiccional competente. Así como, en mérito de ello, determinar las respectivas responsabilidades de los servidores y/o funcionarios que inobservaron realizaron dichas normas.

### III. Conclusiones

- 3.1 Los informes técnicos que expide SERVIR tienen por finalidad emitir una opinión general acerca de determinados temas de su competencia, no siendo competencia de SERVIR evaluar la particularidad de específicos casos, calificando sus contenidos, sus alcances, así como las actuaciones de sus ejecuciones.
- 3.2 Los servidores públicos- sujetos al régimen de la actividad privada- puedan desvincularse de la Administración pública mediante un convenio de mutuo disenso; sin embargo dicho acuerdo no puede efectuarse de manera discrecional sin observar las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público.
- 3.3 Las entidades públicas-indistintamente de su nivel de gobierno- están prohibida de incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente, dado que todo acto administrativo, acto de administración o las resoluciones administrativas que autoricen gastos no son eficaces si no cuentan con el crédito presupuestario en el presupuesto institucional o condicionan la misma a la asignación de mayores créditos presupuestarios.

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

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
CYNTHIA SÚ LAY  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL



LPDERECHO.PE