



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

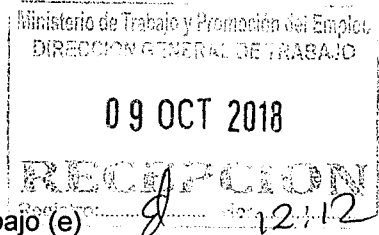
INFORME N° 140-2018-MTPE/2/14.1

PARA : **Eduardo García Birimisa**
Director General de Trabajo

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

REFERENCIA : Carta N° 003-2018/NBM
(H. R. E-125505-2018)

FECHA : 09 de octubre de 2018.



I. ASUNTO

Opinión técnica sobre la extinción del contrato de trabajo por mutuo disenso entre el trabajador y el empleador.

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, TUO de la LPCL).

III. ANTECEDENTES

Mediante el documento de la referencia, se formulan las siguientes interrogantes:

- Con motivo de la extinción del vínculo laboral mediante el mutuo disenso entre un empleador y un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, ¿es posible que ambas partes puedan pactar el otorgamiento a favor del trabajador del pago de conceptos o incentivos económicos como contraprestación por el cese laboral generado?
- ¿Existe alguna norma jurídica que establezca de manera expresa la cuantía de esos conceptos o incentivos económicos que se pueden pagar al trabajador como consecuencia del mutuo disenso?
- En caso de no existir alguna norma que regule la cuantía, ¿es posible que se pueda pactar el otorgamiento a favor del trabajador – como conceptos o incentivos económicos por mutuo disenso – una suma equivalente a un sueldo y medio por cada año de servicios; o, tal vez, montos mayores?

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° 014-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo. Ello implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo **criterios generales** sobre los alcances de la legislación laboral. No obstante, la opinión técnica contenida en el presente documento **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 lo solicitado en el marco de nuestras competencias.

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

IV. ANÁLISIS

1. El mutuo disenso es el acuerdo entre el trabajador y el empleador para poner término a su relación laboral. En ese sentido, el mutuo disenso – que debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales – es causa de extinción del contrato de trabajo¹.
2. **Las normas del TUO de la LPCL no establecen como requisito del mutuo disenso la existencia de alguna causa específica ni el otorgamiento de una contraprestación económica al trabajador. En virtud a ello, el mutuo disenso tiene como características ser voluntario, formal, incausado y gratuito².**
3. Desde luego, en el mutuo disenso no deben presentarse vicios en la manifestación de la voluntad que afecten la validez del referido acto jurídico, tales como el dolo o la intimidación³.
4. Sin perjuicio de lo señalado hasta aquí, informamos que no existe disposición legal que prohíba al empleador otorgar un determinado monto económico al trabajador con ocasión del mutuo disenso. Por lo que, el empleador podría – de así considerarlo – otorgar un monto económico al trabajador; no obstante, en el marco de esta acción, debe tenerse en cuenta que la ley no establece una cuantía para dicho monto económico.

Cabe resaltar que dependiendo de la formalidad empleada, el monto entregado podría servir para compensar futuras deudas laborales declaradas judicialmente⁴.

V. CONCLUSIONES

- a) Las normas del TUO de la LPCL no establecen como requisito – para la validez del mutuo disenso – la existencia de una causa específica o la entrega de una contraprestación económica al trabajador.

Sin perjuicio del carácter incausado y gratuito del mutuo disenso, no existe disposición legal que prohíba al empleador otorgar un determinado monto económico al trabajador con ocasión del mutuo disenso.

- b) En el mutuo disenso, deberá observarse que no se presenten vicios en la manifestación de la voluntad de las partes laborales.

Atentamente,



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

¹ Conforme al literal d) del artículo 16 y al artículo 19 del TUO de la LPCL.

² De acuerdo a lo expuesto en el décimo considerando de la Casación N° 16508-2015 SULLANA.

³ El Código Civil, en el Título VIII de su Libro II, regula los "vicios de la voluntad" en el acto jurídico (como son el error esencial y conocible, el dolo, la violencia o la intimidación).

⁴ Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 57 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, establece que si el trabajador al momento que se extingue su vínculo laboral o posteriormente, recibe del empleador a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, alguna cantidad o pensión, estas se compensarán de aquellas que la autoridad judicial mande pagar al empleador como consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador.