



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN Nº 002494-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 14274-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : JOSE ARTURO HUAYTALLA QUISPE
ENTIDAD : MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
RENUNCIA

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor JOSE ARTURO HUAYTALLA QUISPE contra el acto administrativo contenido en la Carta Nº 1687-2024/JUS-OGRRHH, del 31 de octubre de 2024, emitido por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; en aplicación del principio de legalidad.*

Lima, 13 de junio de 2025

ANTECEDENTES

1. El 23 de octubre de 2024, el señor JOSE ARTURO HUAYTALLA QUISPE, en adelante el impugnante, presentó ante el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, su renuncia al cargo de Coordinador del Observatorio de Política Criminal para la Dirección General de Asuntos Criminológicos. Asimismo, solicitó se le exonere del plazo de anticipación de treinta (30) días naturales previos al cese y se considere como último día de labores el 23 de octubre de 2024.
2. A través del Memorando Nº 00391-2024-JUS/DGAC, del 24 de octubre de 2024, la Dirección General de Asuntos Criminológicos comunicó a la Oficina General de Recursos Humanos su opinión favorable a la solicitud de renuncia, aceptando la exoneración del plazo, indicando que debería considerarse como último día de prestación de servicios del impugnante el 23 de octubre de 2024.
3. Con Carta Nº 1652-2024-JUS/OGRRHH¹, del 25 de octubre de 2024, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos comunicó al impugnante que su renuncia había sido aceptada, siendo su último día de labores el 23 de octubre de 2024.

¹ Notificada al impugnante el 28 de octubre de 2024.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

4. Mediante escritos de fecha 27 de octubre de 2024², el impugnante presentó el desistimiento de su renuncia. Al respecto, indicó que su desistimiento obedece a haber tomado conocimiento de la Resolución N° 006303-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 25 de octubre de 2024.
5. Con escrito del 31 de octubre de 2024 el impugnante solicitó a la Entidad se deje sin efecto la Carta N° 1652-2024-JUS/OGRRHH y se emita pronunciamiento respecto al desistimiento que se presentó antes de la notificación de la aceptación de la renuncia, en aplicación de la Resolución N° 000180-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala.
6. A través de la Carta N° 1687-2024/JUS-OGRRHH³, del 31 de octubre de 2024, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos comunicó al impugnante, en atención a su solicitud de desistimiento, el contenido del Informe N° 1889-2024-OGRRHH-OGEC-DIMD. Al respecto, en el citado informe se señaló corresponde declarar improcedente la solicitud formulada por el impugnante, indicando que su solicitud de desistimiento de renuncia no guarda relación con la Resolución N° 006303-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

7. El 25 de noviembre de 2024 el impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 1687-2024/JUS-OGRRHH, solicitando de declare su nulidad, argumentando principalmente, lo siguiente:
 - (i) Su escrito de desistimiento de renuncia fue presentado con fecha anterior a la notificación de la carta que lo desvincula de la Entidad.
 - (ii) La Resolución N° 000180-2022-Servir/TSC-Segunda Sala señala que existe posibilidad de desistimiento de la renuncia antes que se notifique la aceptación de la misma.
 - (iii) Se ha vulnerado el deber de debida motivación.
8. Con Oficio N° 924-2024/JUS-OGRRHH la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante, el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.
9. Mediante Oficios N° 038578-2024-SERVIR/TSC y 038579-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

² Presentados por mesa de partes virtual el 27 de octubre de 2024 y registrados en el Sistema de Gestión Documental con fecha 28 de octubre de 2024.

³ Notificada al impugnante el 5 de noviembre de 2024.





ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

10. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁴, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁵, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
11. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁶, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
12. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que

⁴ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

⁵ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

⁶ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁷, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁸; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”⁹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹⁰.

⁷ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

⁸ **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

⁹ El 1 de julio de 2016.

¹⁰ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

13. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹¹, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

- ¹¹ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

	(todas las materias)	(solo régimen disciplinario)	
--	----------------------	------------------------------	--

14. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
15. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen laboral aplicable

16. De la revisión de los documentos que obran en el expediente administrativo se aprecia que el impugnante fue contratado por la Entidad bajo el Decreto Legislativo N° 1057, régimen especial de contratación administrativa de servicios. Por tanto, de conformidad con el artículo 3° de aquella norma, se encuentra sujeto a una modalidad especial de contratación laboral regulada por dicho decreto legislativo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, y sus modificatorias.
17. De lo antes expuesto, y conforme lo prescrito en el literal c) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1057, incorporado con el artículo 3° de la Ley N° 29849, se puede advertir que los trabajadores sujetos a este régimen deben presentar su renuncia por escrito y con una anticipación de treinta (30) días naturales, siendo que la exoneración solicitada por el trabajador solo procede en el caso que la Entidad acepte el pedido o que ésta no emita respuesta dentro del plazo establecido.

Sobre el desistimiento de renuncia en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

18. La renuncia o retiro voluntario es una causal de extinción del contrato de trabajo establecida en el literal c) del numeral 13.1 del artículo 13º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1017. Complementariamente, dicho artículo ha dispuesto que *"En este caso, el contratado debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. Este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad por propia iniciativa o a pedido del contratado. En este último caso, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer día natural de presentado."*
19. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha manifestado en diversa jurisprudencia que la renuncia voluntaria *"(...) constituye un acto unilateral del trabajador, mediante el cual este pone en conocimiento de su empleador su deseo de extinguir la relación laboral existente entre ambos. Dicho acto jurídico se configura como un acto de carácter recepticio (...), teniendo que aceptar la renuncia de su trabajador, pudiendo únicamente rechazar o no el pedido de exoneración de los 30 días previsto en la referida norma legal (...)"*¹²
20. Al respecto, es pertinente precisar que el numeral 15 del artículo 2º de la Constitución¹³ reconoce el derecho a la libertad de trabajo, en el que dentro de sus diversas esferas no solo incluye el derecho a elegir la clase de trabajo que la persona desea desempeñar, sino también de cambiarlo y de cesar de él. Así lo ha expuesto el Tribunal Constitucional en el fundamento 26 de la sentencia emitida en el Expediente Nº 00008-2003-AI/TC:

"c) La libertad de trabajo

Establecida en el inciso 15) del artículo 2º de la Constitución, se formula como el atributo para elegir a voluntad la actividad ocupacional o profesional que cada persona desee o prefiera desempeñar, disfrutando de su rendimiento económico y satisfacción espiritual; así como de cambiarla o de cesar de ella. Para tal efecto, dicha facultad auto-determinativa deberá ser ejercida con sujeción a la ley. Por ello es que existen limitaciones vinculadas con el orden público, la seguridad nacional, la salud y el interés público.

La Constitución asegura el derecho de optar, a condición de que sea lícita, por alguna actividad de carácter intelectual y/o física, con el objeto directo o indirecto

¹² Fundamento expuesto en las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional en los Expedientes N^{os} 02726-2011-PA/TC, 03920-2011-PA/TC y 01568-2013-PA/TC.

¹³ **Constitución Política del Perú**

"Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:

(...)

15. A trabajar libremente, con sujeción a ley".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

de obtener un provecho material o espiritual; tal atributo se extiende a la potestad de posteriormente cambiar o cesar en dicha labor”.

21. En ese mismo sentido, autorizada doctrina ha definido a la libertad de trabajo *“como el derecho de los trabajadores a que no se presenten interferencias externas en su voluntad de extinguir la relación laboral de la que forman parte”¹⁴, es por ello que “en virtud de la libertad de trabajo, ni el Estado, ni empleador alguno, podrá impedir a una persona salir de una relación laboral por su sola voluntad, u obligar a una persona a mantenerse en una relación laboral contra su voluntad”¹⁵*
22. Entonces puede inferirse que la renuncia es una facultad del trabajador que deriva del derecho a la libertad de trabajo, la cual le permite extinguir el contrato de trabajo a su sola voluntad unilateral, sin que sea obligatorio expresar una causa específica para su materialización, y sin que sea posible que el empleador limite el ejercicio de tal derecho, o exprese razones que le impidan –al trabajador– apartarse de la relación laboral.
23. Ahora bien, según la fórmula contenida en el artículo 13º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, el empleador no puede impedir que el trabajador ejerza su derecho a la renuncia; **con lo cual, que el empleador acepte la renuncia no es un requisito esencial para que opere esta forma de extinción del contrato de trabajo, pues no se sujeta a ningún procedimiento especial para su aprobación.** Este es el sentido de la citada disposición normativa, la cual no permite oposición de inadmisibilidad alguna, entendiéndose que **la sola presentación de la renuncia es un acto válido de expresión de voluntad que genera la extinción del contrato,** sin perjuicio de que su eficacia se encuentre supeditada a cumplir con el plazo de preaviso.
24. Partiendo de la idea, al igual que en el régimen de la actividad privada, el empleador no debe aceptar la renuncia para que opere la extinción del contrato de trabajo, dado que el literal c) del artículo 10º del Decreto Legislativo N° 1057, solo faculta al empleador a negar el plazo de preaviso de treinta (30) días. Así la regla general es que el trabajador presente su carta de renuncia con una anticipación de treinta (30) días a la oportunidad en la que se materializará su cese, sin embargo, el trabajador puede solicitar la exoneración de ese plazo de preaviso, el mismo que podrá ser negado por el empleador dentro de los tres (3) días posteriores, bajo la condición de que se presuma que ha aceptado la exoneración solicitada ante la falta de respuesta.

¹⁴ QUIÑONES INFANTE, Sergio. La libertad de trabajo: vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú. Palestra, Lima, 2007, p. 167.

¹⁵ Ibídem, p. 168





25. **La renuncia produce entonces sus efectos desde su sola presentación**, sin embargo, de lo descrito en el párrafo anterior es conveniente diferenciar dos escenarios entorno a su eficacia: cuando el trabajador presenta su carta de renuncia y solicita la exoneración del plazo de preaviso a efectos de que ese mismo día se materialice su cese, la eficacia de la renuncia es inmediata. Por su parte, la eficacia de la renuncia será diferida cuando el trabajador, solicitando o no la exoneración del plazo de preaviso, establezca como fecha de cese una oportunidad posterior al momento de la presentación de su carta de renuncia.
26. Estas particularidades son las que diferencian el tratamiento de la renuncia con el régimen laboral público. Así por ejemplo, el artículo 183º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM¹⁶, establece que el término de la carrera administrativa, sea cual sea la causal invocada, se materializa por resolución del titular de la entidad, o quien esté facultado para ello; lo que evidencia que la renuncia del servidor inicia un procedimiento que culminará con la emisión de la citada resolución administrativa.
27. Este mismo sentido se establece para el caso de los servidores civiles sujetos al régimen de la Ley N° 30057, al ser que el artículo 204º del Reglamento General de la citada norma¹⁷ establece que para la terminación de Servicio Civil bajo cualquier causal invocada, se requiere necesariamente la emisión de una resolución o documento del servidor civil de la misma jerarquía que la del servidor que formalizó la vinculación.
28. De la misma forma, en el caso de los altos funcionarios que son designados conforme a las disposiciones de la Ley N° 27594, el último párrafo del artículo 1º de la norma en mención¹⁸ establece que la renuncia a su cargo se deberá aceptar a

¹⁶ **Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM**

“Artículo 183º.- El término de la Carrera Administrativa se expresa por resolución del titular de la entidad o de quien este facultado para ello, con clara mención de la causal que se invoca y los documentos que acreditan la misma”.

¹⁷ **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 204º.- De la formalidad del término

El término de la conclusión del vínculo requiere la emisión y notificación de una resolución o documento, según sea el caso, del servidor civil de la misma jerarquía del servidor civil que formalizó la vinculación, en la que se expresará la causal de término y fecha del mismo. La resolución de término de la conclusión del vínculo tendrá

¹⁸ Ley N° 27594 - Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de Funcionarios Públicos



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

través de las respectivas Resoluciones Supremas, denotándose que la ley ha regulado un procedimiento especial para la renuncia en esta clase de situaciones, que culmina también con la emisión de un acto administrativo. Es de precisar que cuando a un alto funcionario se le aplica el régimen de la actividad privada, por especialidad, no se somete al procedimiento de renuncia establecido en el artículo 18º del TUO, sino al procedimiento especial regulado por la Ley N° 27594.

29. Entonces, se aprecia que los servidores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, la Ley N° 30057, y los altos funcionarios sujetos a la Ley N° 27594, se sujetan a un procedimiento administrativo para materializar su renuncia, el mismo que culmina con la emisión del correspondiente acto administrativo, lo que establece una amplia diferencia con los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada y **los trabajadores regulados por el Decreto Legislativo N° 1057, quienes no se someten a un procedimiento administrativo para efectivizar su renuncia.**

“Artículo 1º.- Forma de nombramiento de Altos Funcionarios

Mediante Resolución Suprema, debidamente rubricada, el Presidente de la República:

1. Nombra y remueve al Presidente del Consejo de Ministros, quien refrenda dicha resolución.
2. Nombra y remueve a los Ministros de Estado, a propuesta y con refrendo del Presidente del Consejo de Ministros.
3. Nombra a los Embajadores y Ministros Plenipotenciarios, con aprobación del Consejo de Ministros y con cargo de dar cuenta al Congreso. La Resolución Suprema es refrendada por el Ministro de Relaciones Exteriores.
4. Designa a cuatro miembros del Directorio del Banco Central de Reserva del Perú, entre ellos al Presidente del mismo. La Resolución Suprema correspondiente es refrendada por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas. En el caso del Presidente del Banco Central de Reserva, su designación requiere la ratificación del Congreso.
5. Designa al Superintendente de Banca y Seguros. La Resolución Suprema es refrendada por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas. El Congreso lo ratifica.
6. Propone al Contralor General, para su designación por el Congreso. La Resolución Suprema es refrendada por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas.
7. Nombra a los Viceministros de Estado y a los Secretarios Generales de la Presidencia del Consejo de Ministros y del Ministerio de Relaciones Exteriores. La Resolución Suprema es refrendada por el Titular del Sector correspondiente.
8. Nombra a los Presidentes Ejecutivos de los Consejos Transitorios de Administración Regional. La Resolución Suprema es refrendada por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de la Presidencia.
9. Nombra a los Presidentes y miembros del Consejo Directivo así como a los Titulares de los Organismos Públicos Descentralizados. La Resolución Suprema es refrendada por el Titular del Sector correspondiente.
10. Nombra a los Titulares, así como a los miembros del Consejo Directivo y del Tribunal de Solución de Controversias de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en los Servicios Públicos, conforme a la legislación correspondiente.
11. Nombra a los Prefectos. La Resolución Suprema es refrendada por el Ministro del Interior.
12. Designa a los Funcionarios del Despacho Presidencial. La Resolución Suprema es refrendada por el Presidente del Consejo de Ministros. Igualmente, para efectos de la aceptación de renuncia o remoción del cargo, debe expedirse las respectivas Resoluciones Supremas”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

30. Esta diferencia es relevante, pues cuando el servidor público se sujeta a un procedimiento administrativo, son aplicables a éste las diversas disposiciones contenidas en el TUO de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, siendo posible desistirse de la renuncia formulada a la luz de lo establecido en el artículo 200° del citado TUO, en los casos en los que aún no ha sido notificada la resolución que la acepta, como en diversas ocasiones lo ha reconocido este Tribunal. Sin embargo, lo mismo no ocurre en el régimen laboral de la actividad privada y con el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, en donde la carta de renuncia no apertura un procedimiento administrativo, y por tanto no son aplicables las reglas establecidas en el TUO de la Ley N° 27444, lo que imposibilita invocar el artículo 200° para admitir el desistimiento.
31. Dicho esto, el Decreto Legislativo N° 1057 no ha contemplado la posibilidad de que el trabajador se desista de su acto de renuncia, por el contrario, de lo establecido en el artículo 13° del Reglamento de dicho cuerpo legislativo, y por su propia naturaleza, **se entiende que la renuncia, desde su presentación, produce plenos efectos, extinguiendo**, o planteando extinguir diferidamente la relación de trabajo por voluntad unilateral del trabajador, precisamente porque dicha voluntad no se sujeta ni se limita a la aceptación del empleador, lo que se conjuga con el derecho constitucional a la libertad de trabajo como el medio adecuado para evitar situaciones en los que se impida al trabajador hacer ejercicio de la renuncia.
32. De tal manera que, **cuando un trabajador se desiste de la renuncia que formuló, es un acto potestativo del empleador aceptar aquel desistimiento, toda vez que la renuncia ya produjo sus efectos extintivos con su presentación, aunque se trate de una renuncia con eficacia diferida.**
33. A modo de conclusión, esta Sala considera que en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, la Ley N° 30057, y Ley N° 27594, y en aquellos regímenes especiales en donde se aplica supletoriamente alguna de las normas citadas, el servidor puede desistirse de la renuncia formulada de conformidad con el artículo 200° del TUO de la Ley N° 27444, mientras que en el régimen laboral de la actividad privada y en el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, la aceptación del desistimiento es un acto potestativo del empleador, quien decidirá si procede a aceptar o no tal situación.
34. En el presente caso, se advierte que el impugnante, sujeto al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, presentó el 23 de octubre de 2024 su renuncia precisando que la fecha de la misma se dé a partir del 23 de octubre de 2024, solicitando la exoneración del plazo; y posteriormente, se desistió de su renuncia.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

35. Es así que, mediante la Carta N° 1652-2024-JUS/OGRRHH del 25 de octubre de 2024, la Entidad aceptó la renuncia formulada por el impugnante, con efectividad al 23 de octubre de 2024.
36. Posteriormente, con Carta N° 1687-2024/JUS-OGRRHH, del 31 de octubre de 2024, la Entidad comunicó al impugnante la improcedencia del pedido de desistimiento de su renuncia.
37. Al respecto, tal como se ha venido desarrollando en la presente resolución, la aceptación del desistimiento es un acto potestativo del empleador, quien decidirá si procede aceptar o no tal situación, entendiéndose que la sola presentación de la renuncia produce plenos efectos¹⁹. De este modo, la Entidad al aceptar la renuncia y la exoneración del plazo de ley mediante Carta N° 1652-2024-JUS/OGRRHH, el vínculo laboral del impugnante finalizó el 23 de octubre de 2024 y la Entidad decidió no aceptar el desistimiento a dicha renuncia.
38. Finalmente, en cuanto a lo alegado por el impugnante respecto a que en la Resolución N° 000180-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala señala que existe posibilidad de desistimiento de la renuncia antes que se notifique la aceptación de la misma, se debe precisar que la resolución a la que alude versa sobre la renuncia presentada por un servidor bajo el régimen del Decreto Legislativo No 276, el cual establece que el término de la carrera administrativa, sea cual sea la causal invocada, se materializa por resolución del titular de la entidad, o quien esté facultado para ello; no obstante, en el presente caso el impugnante prestaba servicios bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, por lo que lo argumentado en dicho extremo debe ser desestimado.
39. Bajo dichas consideraciones, corresponde que el recurso de apelación del impugnante se declare infundado.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor JOSE ARTURO HUAYTALLA QUISPE contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 1687-2024/JUS-OGRRHH, del 31 de octubre de 2024, emitido por la Jefatura de la

¹⁹ En el presente caso la carta de renuncia fue presentada el 23 de octubre de 2024, en la cual, el impugnante señaló que su renuncia es desde el 23 de octubre de 2024, es decir, solicitó la exoneración del plazo de preaviso a efectos de que ese mismo día se materialice su cese.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Oficina General de Recursos Humanos del MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS; por lo que se CONFIRMA el citado acto administrativo.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor JOSE ARTURO HUAYTALLA QUISPE y al MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS.

CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1680-resoluciones-del-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

P11

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

