



# ¡PARA RENUNCIAR HAY QUE SER FORMAL!

## Análisis de la formalidad de la renuncia a raíz de una resolución del Tribunal del Servicio Civil

**Daniel MENDOZA RUBINA**

Abogado por la Universidad de San Martín de Porres. Con estudios de Especialización en Derecho Administrativo en la Pontificia Universidad Católica del Perú. A la fecha se desempeña como abogado de la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil.

### I. INTRODUCCIÓN

En la sesión N° 01 del mes de enero de 2015, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil (en adelante, el TSC), ha dispuesto que se publique la Resolución N° 00001-2015-SERVIR/TSC-Segunda Sala<sup>(1)</sup>, en la cual se pronuncia sobre un tema relevante para los trabajadores de confianza (en sí, a los que pertenecen al Régimen Laboral de la Actividad Privada), acerca de las formalidades que se deben de tener al momento de renunciar al cargo en el que uno se encuentra laborando, ya que, como causal de extinción del contrato de trabajo, resulta necesario tener en cuenta las pautas establecidas en dicha resolución.

En el presente artículo analizaremos dicho pronunciamiento del TSC, explicando los conceptos relacionados con la renuncia, así como el acto de administración que conlleva la designación en un cargo de confianza en el sector público.

### II. ANTECEDENTES DEL CASO

Los hechos se inician cuando el servidor Wilder Tuesta Silva (en adelante, el servidor) suscribió un contrato de trabajo a plazo indeterminado con la Superintendencia Nacional de los Registros

### RESUMEN

*Si el inicio de una relación laboral está sujeto al cumplimiento de determinadas formalidades, el fin de la misma también tiene las suyas. El autor reseña y comenta una resolución del Tribunal del Servicio Civil, que es propicia para precisar que la voluntad de renunciar debe constar en un documento que así lo exprese, de manera clara e indubitable, sin que esté sujeta a interpretaciones.*

Públicos, (en adelante, SUNARP), en el cargo de abogado de la Gerencia Legal, siendo posteriormente designado como gerente legal de la SUNARP (mediante Resolución N° 290-2010-SUNARP/SN); y luego asesor de la Gerencia General de la SUNARP (por Resolución N° 012-2011-SUNARP/SN).

Al momento del cambio de gestión de la Gerencia General de la SUNARP, el servidor le presentó un documento escrito con el título “Extinción de la relación laboral”, expresando que se daba por notificado verbalmente de la decisión del nuevo gerente general de la SUNARP de ya no contar con sus servicios en el cargo de asesor.

Mediante Resolución N° 024-2011-SUNARP/SN (que fue objeto de apelación), la SUNARP –en función de lo expresado por el

servidor– resolvió dar por concluida la designación del servidor en el cargo de confianza antedicho, disponiendo que retorne a su antiguo cargo de abogado de la Gerencia Legal de SUNARP. Ante esta decisión, el servidor presentó otro escrito a la Gerencia de la SUNARP solicitando que se acepte su renuncia a la institución, formulada en el documento reseñado en el párrafo anterior, la cual ratificaba, exigiendo la exoneración del plazo previsto en la ley.

### III. EL CARGO DE CONFIANZA

En la resolución materia de análisis, apreciamos que el servidor empezó a trabajar en la SUNARP como abogado de la Gerencia Legal y que posteriormente fue designado como asesor mediante la figura del cargo de confianza, institución que pasaremos a analizar

(1) Publicada el 7 de enero de 2015 en la página web del Tribunal del Servicio Civil, en el siguiente enlace: [http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Tribunal/2015/Sala2/Res\\_00001-2015-SERVIR-TSC-Segunda\\_Sala.pdf](http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Tribunal/2015/Sala2/Res_00001-2015-SERVIR-TSC-Segunda_Sala.pdf).



(claro está, en el ámbito de la administración pública).

El cargo de confianza está regulado en el segundo párrafo del artículo 43 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Legislativo N° 728 (aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR), que prescribe que son trabajadores de confianza quienes “laboran en contacto personal y directo con el empleado o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado”; agregando que también tienen tal condición aquellos trabajadores “cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”.

Por su parte, el artículo 4 de la Ley Marco del Empleo Público (Ley N° 28175) clasifica a los empleados públicos, incluyendo al empleado de confianza<sup>(2)</sup>, respecto del cual expresa que es de libre designación o remoción.

Asimismo, el artículo 2 de la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) clasifica a los servidores civiles en 4 grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias; estableciendo que en cualquiera de dichos grupos puede existir servidores de confianza. Por tal razón, el artículo 3 de dicha Ley, no solo define al servidor de confianza, sino también la manera de acceder a un cargo que tenga tal condición<sup>(3)</sup>.

Para Tulio Obregón Sevillano, el servidor de confianza es un servidor civil que por el simple hecho de ser de confianza, califica directamente para el puesto en el cual se le designa, sin necesidad de acceder al Servicio Civil mediante concurso público; claro está, teniendo en cuenta tanto las facultades de la persona que lo designa, como la capacidad de la entidad<sup>(4)</sup>.

En la doctrina comparada, el jurista mexicano Mario de la Cueva expresa que “debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la experiencia de la empresa, sus intereses fundamentales,



**Los trabajadores de confianza laboran en contacto personal y directo con el empleado o los directivos, tienen acceso a información reservada, secretos industriales, comerciales o profesionales.**

su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores”. Agrega que la categoría de trabajador de confianza es “una categoría de excepción, que solamente se justifica en razón de la naturaleza de las funciones que realiza el trabajador”. Por tal razón, De la Cueva expresa que existe “la presunción *iuris tantum* de que la función no sea de confianza”; por lo que tal condición debe ser probada, considerando que “con la naturaleza de las funciones se dan los caracteres de la excepción”, y que “no es la persona la que determina que una función es de confianza, sino la naturaleza misma de la función lo que produce la condición del trabajador”<sup>(5)</sup>.

**IV. LA RENUNCIA**

Como bien sabemos, el contrato de trabajo es la herramienta utilizada por el empleador (en el presente caso, el Estado-empleador) para

la contratación de personal, creando un vínculo jurídico de carácter laboral, que genera derechos y obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador. Cuando el trabajador (en este caso, el servidor público que labora en el Régimen Laboral de la Actividad Privada) ya no desea continuar trabajando, debe presentar su renuncia.

Por ello, la renuncia es una causal de extinción del contrato de trabajo, regulada en el inciso b) del artículo 16 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Dado que se trata de una decisión unilateral del trabajador, adoptada con el propósito de extinguir la relación laboral, la carta mediante la cual se comunica la renuncia debe revestir ciertas formalidades. Dos de ellas, por ejemplo, están prescritas en el artículo 18 de dicha ley: i) dar aviso por escrito; ii) con treinta (30) días de anticipación, salvo que se solicite exoneración del cumplimiento de dicho plazo.

Al respecto, el Tribunal Constitucional (TC) ha establecido, en la Sentencia expedida en el Expediente N° 01568-2013-PA/TC<sup>(6)</sup>, que: “la renuncia voluntaria al centro de trabajo 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”. En su decisión, el TC expresa que la renuncia es un acto jurídico “de carácter recepticio, por ello debe ser comunicado al empleador conforme a las formalidades exigidas por el Decreto Supremo 003-97-TR”; agregando que “la renuncia voluntaria surtirá

(2) Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público  
“Artículo 4.- Clasificación  
(...)  
2. Empleado de confianza.- El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5 % de los servidores públicos existentes en cada entidad”.

(3) Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil  
“Artículo 3.- Definiciones  
(...)  
e) Servidor de confianza: Es un servidor civil que forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designó. Puede formar parte del grupo de directivos públicos, servidor civil de carrera, o servidor de actividades complementarias. Ingresa sin concurso público deméritos, sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa. No conforma un grupo y se sujeta a las reglas que correspondan al puesto que ocupa.

(4) OBREGÓN SEVILLANO, Tulio. *Manual Práctico del nuevo Régimen del Servicio Civil - Teoría y Práctica*. Lima, Pacífico, 2014, p. 335.

(5) Citado por Santiago Barajas Montes de Oca. *Ibid.* p. 143.

(6) Fundamento 3.2.2. de dicha sentencia.

efectos legales cuando el empleador la acepte”, y que este tiene que aceptar la renuncia, “pudiendo únicamente rechazar o no el pedido de exoneración de los 30 días previsto en la referida norma legal”.

**V. ANÁLISIS DE LOS ARGUMENTOS EXPUESTOS POR EL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL**

Definidos los conceptos de cargo de confianza y renuncia, pasemos a analizar los argumentos expuestos por el TSC, en la Resolución N° 00001-2015-SERVIR/TSC-Segunda Sala.

**a) Principio de legalidad en las potestades funcionales**

En la resolución materia de comentario, el TSC analiza la conclusión de la designación del cargo de confianza del servidor, sobre la base del principio de legalidad, regulado en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444<sup>(7)</sup>. Evaluar el cumplimiento del principio de legalidad resulta clave al momento de verificar las actuaciones de la administración pública –en particular, en lo relativo a sus competencias–, ya que es dicho principio el que habilita justamente a cada entidad pública a ejecutar sus actuaciones de acuerdo con el ordenamiento jurídico. Dicho de otra forma, la administración pública solo puede actuar en un asunto determinado, cuando se encuentra habilitada para ello, en virtud de una norma legal específica<sup>(8)</sup>. En sencillo: si la ley no establece que la administración puede hacer A, entonces no puede hacer A<sup>(9)</sup>.

Cada entidad de la administración pública debe contar con instrumentos de gestión de las funciones del personal (como el MOF, ROF y RIT, entre otras)<sup>(10)</sup>, en los cuales se detalle cada una de las funciones y atribuciones específicas del personal.

Ahora bien, en el presente caso se corrobora que el superintendente nacional de la SUNARP contaba con las facultades de designación y libre remoción del personal de cargo de confianza, de acuerdo a las facultades establecidas en

“**La renuncia del trabajador es un acto unilateral de éste, que el empleador debe aceptar, pudiendo únicamente rechazar el pedido de exoneración del plazo de 30 días de anticipación.**”

el artículo 7 del Estatuto de la SUNARP, aprobado por Resolución Suprema N° 135-2002-JUS<sup>(11)</sup>.

Por otro lado, debe expresarse que se trata del ejercicio de un poder discrecional, reconocido en la Ley del Servicio Civil<sup>(12)</sup> para la designación y remoción del personal de cargo de confianza, como el cargo de asesor al que se hace referencia en este caso.

Teniendo en cuenta lo expuesto, estamos totalmente de acuerdo con la decisión del TSC, dado que la facultad de remover del cargo de confianza a quien lo ocupa se ajusta al

principio de legalidad, legitimando tal actuación.

¿Qué hubiera pasado si tal atribución no se encontraba en ningún instrumento normativo de la entidad? En ese caso, creemos que la remoción del cargo de confianza hubiera sido nula per se<sup>(13)</sup>, abriendo la posibilidad de que el afectado interponga la impugnación correspondiente, mediante la cual solicite la declaración de nulidad de dicha resolución<sup>(14)</sup>. En ese caso hipotético, el TSC también hubiera sido competente para resolver la mencionada impugnación<sup>(15)</sup>.

**b) La “formalidad” de la renuncia**

Con relación a este tema, debe expresarse que en la resolución bajo análisis –reseñada en el rubro de antecedentes de este artículo– se indica que el servidor presentó un primer documento que contenía la sumilla “Extinción de la relación laboral”; mas, en el cuerpo de la carta no se especificaba si se trataba del alejamiento voluntario del cargo de confianza, o si la voluntad del servidor era dejar de trabajar en la SUNARP. Es decir, la renuncia alegada por el servidor no fue expresada en ese primer documento de forma indubitable.

(7) Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, Título Preliminar “Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo. (...) 1.1 Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.

(8) MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. 9ª edición, Gaceta Jurídica. Lima, 2011, p. 60.

(9) A diferencia de lo que sucede con los particulares, quienes se rigen por el principio de autonomía de voluntad: no están obligados a hacer lo que la ley no manda, ni impedidos de hacer lo que ella no prohíbe, de acuerdo a lo dispuesto por el literal a) del inciso 24 del artículo 2 de la Constitución Política de 1993.

(10) Entiéndase Manual de Organización de Funciones (MOF), Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y Reglamento Interno de Trabajo (RIT), respectivamente.

(11) Citado en el fundamento 24 de la Resolución bajo comentario.

(12) Poder discrecional que vemos reflejado en la siguiente norma: Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057). “Artículo 49.- Causales de término del Servicio Civil.- Son causales de término del Servicio Civil las siguientes: (...) m) Por decisión discrecional, en el caso de los servidores de confianza y funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción”.

(13) He aquí la importancia de verificar los instrumentos normativos de las entidades, para corroborar si en ellos están contenidas las facultades y atribuciones que los funcionarios vienen ejerciendo.

(14) Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General “Artículo 11.- Instancia competente para declarar la nulidad 11.1 Los administrados plantean la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley”.

(15) “Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Artículo 17.- Tribunal del Servicio Civil El Tribunal del Servicio Civil (...) conoce recursos de apelación en materia de: a) Acceso al servicio civil; b) (derogado) c) Evaluación y progresión en la carrera; d) Régimen disciplinario; y, e) Terminación de la relación de trabajo”.



Además, la carta no contenía una solicitud de exoneración del plazo previsto en el artículo 18 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que tampoco cumplía con dicha formalidad, necesaria si el renunciante quiere exonerarse del cumplimiento del plazo de treinta (30) días de anticipación.

Posteriormente, el servidor presentó otro documento, ratificando la renuncia formulada en el primer documento, y esta vez sí solicitando la exoneración del plazo antes señalado, por lo que puede expresarse que este documento sí cumplía con las formalidades previstas en el dispositivo legal antes indicado.

Mediante la resolución materia de comentario, el TSC ha establecido que no cualquier documento que se limite a consignar en la sumilla la expresión “extinción del vínculo laboral” (o la palabra “renuncia”), constituye por esa sola indicación una carta de renuncia, sino que la decisión de ponerle fin a la relación laboral, por voluntad del trabajador, debe constar en una comunicación que guarde las formas exigidas legalmente.

En nuestra opinión, tales formalidades mínimas son las siguientes:

a) comunicación en la que conste de manera clara e indubitable la voluntad de poner término a la relación laboral (máxime tratándose de un caso como el del



**La carta de renuncia debe ser clara e indubitable para expresar la voluntad de poner fin a la relación laboral, máxime si se trata de un servidor ascendido a un cargo de confianza.**

servidor, que fue ascendido a un cargo de confianza)<sup>(16)</sup>,

- b) que tal comunicación se curse por escrito;
- c) que se formule con la anticipación de treinta (30) días exigida por ley, salvo que se solicite exoneración de dicho plazo.

## VI. CONCLUSIONES

Para finalizar este trabajo debemos aplicar los criterios expuestos por el TSC, revisando si el funcionario que designa y remueve al personal

de confianza cuenta con tales facultades y atribuciones en virtud de una norma legal, o si le han sido delegados por alguna resolución, o si tal delegación consta en un documento de gestión. Se trata de verificar la materialización del principio de legalidad, regulado en la Ley del Procedimiento Administrativo - Ley N° 27444, conforme se ha expuesto.

En cuanto a la renuncia, para la presentación de la misma los servidores públicos que se encuentran sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada deben guardar las formalidades exigidas por el artículo 18 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, expresando de manera clara e indubitable su voluntad de poner término a la relación laboral.

De acuerdo a este pronunciamiento del TSC, cualquier documento no constituye por sí solo una renuncia. No podía ser de otra forma: para renunciar, hay que ser formal (como bien dice el título de este trabajo). Este es un punto que usted, estimado lector, debe tener muy en cuenta, si está en esa circunstancia. ■

(16) En este punto de su decisión, el Tribunal del Servicio Civil invoca lo establecido por el Tribunal Constitucional (fundamento 8 de la STC Exp. N° 08257-2006-PA/TC), que señala que en casos como el del servidor, ante el retiro de confianza no corresponde la ruptura del vínculo laboral, sino el retorno del trabajador a su puesto de origen, agregando que sostener lo contrario haría posible que el empleador ascienda a un trabajador a un cargo de confianza, para más adelante despedirlo alegando la pérdida de la misma.