



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 de la Universalización de la Salud"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la suspensión y destitución de dirigentes sindicales en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario

Referencia : Oficio N° 055-2019/SINTRACGR-SG

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Contraloría General de la República – SINTRACGR consulta a SERVIR lo siguiente:

- ¿El citado artículo [artículo 64° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM] indica que la entidad deberá remitir por escrito de manera simultánea, la comunicación donde se invoque la causal de suspensión o destitución de un dirigente sindical; en tal sentido la interrogante es: si esa comunicación se refiere a la Resolución de Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario o a la Resolución que impone la sanción?

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 suspensión y destitución de dirigentes sindicales en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario

- 2.4 Al respecto, en primer lugar, debe señalarse que en el marco de las funciones que tiene una organización sindical, el literal c) del artículo 54° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: CVWOUAZ

del Servicio Civil (en adelante, Reglamento General) ha establecido que el sindicato tiene como función "representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, salvo que el servidor civil accione directamente en forma voluntaria o por mandato de la ley caso en el cual la organización sindical podrá actuar en calidad de asesor".

2.5 En efecto, en cuanto al análisis del literal c) del citado artículo, se puede advertir que en caso existan controversias o reclamaciones que afecten los intereses individuales de un servidor, las organizaciones sindicales pueden intervenir de dos formas distintas:

- i) Como representante legal para defender los intereses individuales del servidor afiliado a dicho sindicato.
- ii) Como asesor del servidor cuando este accione de manera voluntaria o por mandato de la ley.

2.6 De este modo, resulta preciso señalar que una de esas controversias o reclamaciones que afecten los intereses individuales del servidor sindicalizado, podría estar relacionada a la presunta comisión de una falta o infracción en la que haya incurrido en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario.

2.7 Siendo así, en atención a lo señalado, el artículo 64° del Reglamento General, sobre las sanciones disciplinarias de suspensión o destitución de dirigentes sindicales, ha establecido lo siguiente:

*"Artículo 64.- De la suspensión o destitución de dirigentes sindicales
Cuando el servidor sea dirigente sindical, la entidad deberá remitir por escrito, de manera simultánea, la comunicación donde se invoque la causal de suspensión o destitución, a la organización sindical y al servidor civil. La organización sindical podrá actuar en defensa del dirigente sin necesidad de poder especial".*

2.8 En efecto, para que una organización sindical pueda asesorar o ejercer la representación legal de su dirigente sindical con el objeto de defender sus intereses individuales en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario, la entidad pública le deberá cursar la comunicación donde se invoque la causal de suspensión o destitución del referido servidor, ello de acuerdo con lo establecido en la referida disposición legal.

2.9 En tal sentido, en ese escenario, debe inferirse que dicha comunicación debe ser entendida como el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario por suspensión o destitución al dirigente sindical, toda vez que, a partir de la notificación de dicho documento, el referido servidor (conjuntamente con su respectiva organización sindical a la que se encuentra afiliada) podrá ejercer su derecho de defensa a través de la presentación de sus descargos¹.

2.10 Por tanto, queda clara la participación o intervención de una organización sindical a favor de sus servidores afiliados ante algún hecho que afecte sus derechos individuales, para lo cual, en el caso

¹ Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM.

"Artículo 106.- Fases del procedimiento administrativo disciplinario

El procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructiva y la sancionadora.

[...]

Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable.

[...]"



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 de la Universalización de la Salud"

de un procedimiento administrativo disciplinario, la entidad deberá cursar la respectiva comunicación sobre el inicio de dicho procedimiento a fin de que dicha organización coadyuve a ejercer la defensa correspondiente.

- 2.11 Sin perjuicio de lo señalado, resulta menester indicar que en caso la entidad omita comunicar a la organización sindical el acto de inicio del PAD, esto no originaría algún vicio de nulidad del acto, ya que se debe tener presente que el servidor y la entidad empleadora son las partes esenciales en dicho procedimiento bilateral, siendo que la organización sindical (parte tercera en dicha relación jurídica) aun siendo notificado tendría la facultad de actuar o no en defensa de su dirigente, según sea el caso; lo cual no afectaría el PAD en sí mismo.

III. Conclusiones

- 3.1 Una organización sindical podrá asesorar o ejercer la representación legal de su dirigente sindical con el objeto de defender sus intereses individuales en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario, siempre que la entidad pública le curse la comunicación donde se invoque la causal de suspensión o destitución del referido servidor.
- 3.2 La comunicación a la que hace referencia el artículo 64° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, debe ser entendida como el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario por suspensión o destitución al dirigente sindical, toda vez que, a partir de la notificación de dicho documento, el referido servidor (conjuntamente con su respectiva organización sindical a la que se encuentra afiliada) podrá ejercer su derecho de defensa a través de la presentación de sus descargos.
- 3.3 En caso la entidad omita comunicar a la organización sindical el acto de inicio del PAD, esto no originaría algún vicio de nulidad del acto, ya que se debe tener presente que el servidor y la entidad empleadora son las partes esenciales en dicho procedimiento bilateral, siendo que la organización sindical (parte tercera en dicha relación jurídica) aun siendo notificado tendría la facultad de actuar o no en defensa de su dirigente, según sea el caso; lo cual no afectaría el PAD en sí mismo.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/mma

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: CVWOUAZ