



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

INFORME TÉCNICO N° 899 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : a) Sobre la licencia sindical al docente universitario
b) El régimen disciplinario aplicable a los docentes universitarios
c) Respecto al Reglamento Interno de Servidores Civiles

Referencia : Oficio N° 471-2019-UNHEVAL-URRHH/J

Fecha : Lima, 17 JUN. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a. ¿Qué norma resulta aplicable a la licencia sindical de un docente universitario?
- b. ¿Qué norma resulta aplicable al procedimiento administrativo disciplinario contra docentes universitarios?
- c. ¿Puede un docente universitario laborar como personal administrativo en la misma Universidad?
- d. ¿El Reglamento Interno de Servidores Civiles es de aplicación a todos los servidores de la entidad, tales como el personal bajo el Decreto Legislativo N° 276, 1057 y las carreras especiales?

II. Análisis

Competencias 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 por 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.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

Delimitación de la consulta

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la entidad consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre el derecho a la licencia sindical en el marco de la Ley del Servicio Civil

- 2.5 En principio, cabe indicar que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), entró en vigencia a partir del 5 de julio de 2013 y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, está vigente desde el 14 de junio del 2014; por tanto, desde dichas fechas las disposiciones referidas a los derechos colectivos son de aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057-CAS).
- 2.6 Por su parte, la Primera Disposición Complementaria Final de la LSC establece que el régimen previsto en dicha Ley no resulta aplicable a los servidores sujetos a carreras especiales (a modo de ejemplo: Ley N° 30220 - Ley Universitaria), sin perjuicio de lo dispuesto en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.
- 2.7 Asimismo, la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento de la LSC regula que a los servidores sujetos a carreras especiales no les resulta aplicable las disposiciones contenidas en el Libro II (Régimen del Servicio Civil) del Reglamento¹, si se encuentran sujetos al SAGRH, a la rectoría de SERVIR y al Libro I del Reglamento, en mérito al alcance general de las normas del régimen del servicio civil y a que las disposiciones contenidas en el dicho libro son de aplicación a todos los regímenes y entidades.
- 2.8 En este sentido, las disposiciones referidas al derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga previstas en el Libro I del Reglamento (que a su vez remite su aplicación a las normas de la LSC) se aplican supletoriamente a las carreras especiales; es decir, en caso de vacío o deficiencia de las normas especiales, se aplican las normas del Libro I del Reglamento de la LSC.
- 2.9 Por lo tanto, en caso de vacío o deficiencia de la Ley N° 30220 - Ley Universitaria, sobre la licencia sindical, se aplican las normas del Libro I del Reglamento de la LSC.
- 2.10 Ahora bien, la licencia sindical es la autorización para no asistir al centro de trabajo uno o más días sin que ello implique el no pago de la remuneración, configurándose en una suspensión imperfecta. Es titular de este derecho el dirigente sindical que efectuará actividad sindical.
- 2.11 Con respecto al derecho a la licencia sindical, debemos indicar que SERVIR ya ha tenido oportunidad de pronunciarse al respecto, así tenemos que el Informe Técnico N° 020-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), desarrolla el derecho a la licencia sindical concluyendo lo siguiente:

“3.1 El otorgamiento de la licencia sindical se rige de acuerdo a lo pactado en el convenio colectivo. A falta de un entendimiento entre las partes, las entidades solo se encuentran

¹ Esto es porque en dicha sección está ubicada la regulación específica de los servidores civiles de carrera.



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

obligadas a otorgarla por un máximo de treinta (30) días calendario por año y por dirigente, siempre que sea para asistir a actos de concurrencia obligatoria que deben ser debidamente acreditados. No será aplicable el límite de treinta (30) días calendario al año cuando por costumbre o convenio colectivo se venga otorgando un plazo mayor a dicho límite.

3.2 La ausencia del dirigente sindical para asistir a actos de concurrencia obligatoria se descontará de los treinta (30) días calendarios disponibles a razón de la cantidad de días que haya durado la ausencia. Los permisos sindicales por horas deberán encontrarse regulados en la normativa interna de la entidad, así como la forma en que estos se descontarán de los días de licencia reconocidos por la norma.

3.3 También es admisible que la organización sindical y la entidad acuerden, a través de un convenio colectivo, el plazo de las licencias sindicales así como la forma y modalidad en que estas serán otorgadas.”

Del régimen disciplinario aplicable a docentes y personal administrativo de las Universidades Públicas

2.12 SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir opinión sobre el régimen disciplinario aplicable a docentes y personal administrativo de las Universidades Públicas, en el Informe Técnico N° 518-2019-SERVIR/GPGSC, disponible en: www.servir.gob.pe, el cual estableció, entre otros, lo siguiente:

“3.1 Las disposiciones sobre régimen disciplinario de la LSC, así como las de su Reglamento General (en adelante, el Reglamento), aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (previstos en el Libro I, Título VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, D.L 728 y DL. 1057-CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento.

3.2 Los trabajadores y servidores de los regímenes especiales, entre ellos, el régimen especial de la LU, no están comprendidos bajo el régimen laboral de la LSC; no obstante, el régimen disciplinario que regula la LSC se aplica supletoriamente, es decir, en aquellos aspectos no previstos y en los que no son tratados expresamente de modo distinto por la norma especial, de acuerdo a lo establecido en el inciso b) de la Primera Disposición Complementaria Final de la LSC.”

De la incompatibilidad de funciones como docente universitario y personal administrativo

Sobre este tema, SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir opinión en el Informe Técnico N° 009-2018-SERVIR/GPGSC -cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle- (disponible en: www.servir.gob.pe), el cual concluyó, entre otros, lo siguiente:

“3.1 El régimen de dedicación exclusiva previsto en el artículo 85 de la LU implica la obligación de dedicarse de manera exclusiva, dentro de la jornada de trabajo, a las labores que asigna la entidad. Así, los docentes universitarios a dedicación exclusiva están obligados a dedicarse





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

durante su jornada de trabajo solamente a las labores que la universidad le asigne, sin poder realizar labor distinta, salvo que esta última se lleve a cabo fuera de la jornada laboral.

3.2 En virtud a lo previsto en el artículo 132 de la LU, el personal docente de las universidades públicas no puede ocupar cargos inherentes a la gestión administrativa de dichas universidades, salvo para aquellos casos en que la propia LU establece como requisito para su ejercicio el tener la condición de docente, siendo ello de carácter excepcional.

3.3 No resulta incompatible que un servidor público pueda ostentar una doble vinculación en una universidad pública, siempre que la actividad de la que deriva el segundo vínculo sea la docencia universitaria, vale decir, que en su condición de servidor administrativo ejerciera de forma adicional la docencia universitaria ante la propia entidad.

Sin embargo, no resulta posible que un docente universitario adquiera un segundo vínculo con la universidad para el ejercicio de un cargo inherente a la gestión administrativa de la misma.”

Del Reglamento Interno de Servidores Civiles

- 2.14 De conformidad con el artículo 129 del Reglamento General señala que: *“Todas las entidades públicas están obligadas a contar con un único Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS. Dicho documento tiene como finalidad establecer condiciones en las cuales debe desarrollarse el servicio civil en la entidad, señalando los derechos y obligaciones del servidor civil y la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento”.*
- 2.15 Así, el Reglamento Interno del Servicio Civil (RIS) debe contener los procedimientos de incorporación, la jornada de servicio, horario y tiempo de refrigerio, normas de control de asistencia al servicio civil que se aplican en la entidad, entre otros.
- 2.16 En tal sentido, las disposiciones contenidas en el RIS pueden tener distinta aplicación en cada régimen laboral (D.L 276, D.L 728 y DL. 1057-CAS) y carreras especiales, por ejemplo, en los derechos y obligaciones del personal, las jornadas de trabajo, horarios, entre otros.
- 2.17 Por lo tanto, corresponde a la entidad pública -al momento de la elaboración del contenido del RIS- tener en cuenta el marco general de los regímenes laborales (D.L 276, D.L 728 y DL. 1057-CAS) y carreras especiales existentes al interior de la entidad.

III. Conclusiones

- 3.1 Con la entrada en vigencia de la Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) y su Reglamento General, las disposiciones referidas a los derechos colectivos son de aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades (Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057).
- 3.2 Las disposiciones referidas al derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga previstas en el Libro I del Reglamento General (que a su vez remite su aplicación a las normas de la Ley del Servicio Civil) se aplican supletoriamente a las carreras especiales; es decir, en caso de



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

vacío o deficiencia de las normas especiales, se aplican las normas del Libro I del Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

- 3.3 La licencia sindical se otorga en aplicación del artículo 61 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (vigente desde el 14 de junio de 2014). Por tanto, a falta de regulación por convenio colectivo, la entidad empleadora solo está obligada a conceder la licencia sindical para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria hasta un límite de treinta (30) día naturales por año calendario, con goce de remuneraciones y por dirigente.
- 3.4 Si mediante convenio colectivo entre la entidad empleadora y los servidores se establecen condiciones más beneficiosas para el ejercicio de la licencia sindical, corresponderá que se aplique lo señalado en dicho acuerdo más favorable; teniendo en cuenta -para dichos efectos- el ámbito subjetivo de aplicación del convenio colectivo o acuerdo.
- 3.5 Los trabajadores y servidores de los regímenes especiales, entre ellos, el régimen especial de la LU, no están comprendidos bajo el régimen laboral de la LSC; no obstante, el régimen disciplinario que regula la LSC se aplica supletoriamente, es decir, en aquellos aspectos no previstos y en los que no son tratados expresamente de modo distinto por la norma especial, de acuerdo a lo establecido en el inciso b) de la Primera Disposición Complementaria Final de la LSC.
- 3.6 SERVIR ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre la incompatibilidad de funciones como docente universitario y personal administrativo en el Informe Técnico N° 009-2018 (disponible en www.servir.gob.pe) -cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle-; en ese sentido, nos remitimos a lo señalado en el mismo.
- 3.7 Las entidades públicas deben contar con el Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS, en virtud de la obligación establecida en el artículo 129 del Reglamento General de la LSC. Dicho documento tiene como finalidad establecer condiciones en las cuales debe desarrollarse el servicio civil en la entidad, señalando los derechos y obligaciones del servidor civil y la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento.
- 3.8 Las disposiciones contenidas en el RIS pueden tener distinta aplicación en cada régimen laboral (D.L 276, D.L 728 y DL. 1057-CAS) y carreras especiales (por ejemplo, derechos y obligaciones del personal, las jornadas de trabajo, horarios, entre otros).

Atentamente,

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

