



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

INFORME TÉCNICO N° 1057-2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Participación de servidores con licencia sindical en procesos de ascenso.

Referencia : Oficio N° 183-2GCGP-ESSALUD-2018

Fecha : Lima, 10 JUL. 2018

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente Central de Gestión de las Personas (e) de ESSALUD consulta a SERVIR lo siguiente:

- ¿Es factible dejar sin efecto una resolución que dispone la asignación de un servidor a una plaza que por efecto de un concurso de promoción interna ha resultado beneficiado, y que debido a que se encuentra ejerciendo una licencia sindical permanente, no podrá trasladarse al lugar donde resultó ganador y por ende asumir sus nuevas funciones?

II. Análisis

Competencia 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 que adopte 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 (en adelante SAGRH), 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.

Sobre el derecho a la licencia sindical en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.4 Con la entrada en vigencia de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (5 de julio de 2013), y de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (14 de junio de 2014), sus disposiciones referidas a los derechos colectivos son de aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades públicas (Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057); y, supletoriamente, es de aplicación lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de





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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR¹ (en adelante, TUO de la LRCT) en lo que no se le oponga.

- 2.5 En ese marco, según lo señalado en el artículo 51° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), la libertad sindical se manifiesta en el derecho de los servidores a desarrollar libremente actividades sindicales en procura de la defensa de sus intereses.
- 2.6 En dicho contexto, el artículo 61° del Reglamento de la LSC señala que las licencias sindicales se regulan en principio por convenio colectivo y, a falta de acuerdo, las entidades están obligadas a otorgar permisos o licencias sindicales para actos de concurrencia obligatoria hasta un límite de treinta (30) días calendario por año y por dirigente.
- 2.7 En este punto cabe sostener que el otorgamiento de las licencias sindicales reguladas por convenio colectivo, así como de otras condiciones en relación con su ejercicio, se debe sujetar a lo establecido en el tenor de sus cláusulas.
- 2.8 El artículo 63° del Reglamento señala que si el sindicato agrupa entre veinte (20) y cincuenta (50) afiliados, la licencia se limita al Secretario General y Secretario de Defensa; y si agrupa más de cincuenta (50) afiliados, al Secretario General y Secretario Adjunto, Secretario de Defensa y el Secretario de Organización.
- 2.9 De este modo, las entidades públicas están obligadas a conceder licencia sindical hasta por un máximo de treinta (30) días calendarios al año, por dirigente (según lo indicado en el punto 2.6 precedente), con goce de remuneraciones, a falta de acuerdo entre las partes negociales.

Sobre la progresión en la carrera administrativa

- 2.10 Al respecto, nos remitimos a lo señalado en el Informe Técnico N° 2151-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) en el que se concluyó, entre otros, lo siguiente:
 - La progresión en la carrera administrativa se efectúa a través de: i) ascenso del servidor de carrera al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional; y, ii) cambio de grupo ocupacional. En ambos casos se requiere de un previo concurso público de méritos, existencia de plazas vacantes presupuestadas y cumplimiento obligatorio de los requisitos normativamente establecidos.
 - Una vez que un servidor ha ingresado a la carrera administrativa en determinado grupo ocupacional, la progresión podrá ser expresada a través del ascenso sucesivo al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, previa participación en el concurso de ascenso y cumplimiento de los requisitos establecidos para cada grupo ocupacional.
 - Sólo cuando el servidor de carrera haya alcanzado el nivel más alto dentro de su grupo ocupacional podrá solicitar la progresión a través del cambio del grupo ocupacional, debiendo iniciar, de resultar favorecido en el concurso respectivo, por el primer nivel del grupo ocupacional al que postuló. Sin embargo, la realización de un concurso de ascenso está supeditado a las necesidades institucionales de personal en función del servicio y a la disponibilidad presupuestal.



¹ Puede verse, al respecto, el numeral 2.3 del Informe Técnico N° 038-2014-SERVIR/GPGSC y el numeral 2.5 del Informe Técnico N° 1293-2016-SERVIR/GPGSC (disponibles en www.servir.gob.pe).



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- El “nivel inmediato superior” está referido a una progresión nivel por nivel, considerando cada uno de los niveles de la carrera administrativa previstos para el régimen del Decreto Legislativo N° 276; sin aludir a los niveles existentes en la entidad, en la cual, por necesidades institucionales, puede no estar contemplados algunos niveles de la carrera administrativa en el CAP o PAP. En este caso, de manera previa, la entidad deberá adecuar sus instrumentos de gestión interna conforme a las necesidades institucionales y a los niveles de carrera administrativa.
- 2.11 Por otra parte, -teniendo en cuenta que la consulta se refiere a un proceso de ascenso efectuado en el año 2017- cabe señalar que si bien la Ley N° 30518, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017 (en adelante LPSP 2017), prohibía el ingreso de personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, no efectúa limitaciones a las entidades públicas para la realización de sus concursos internos de méritos para ascensos y promoción²; ello en tanto, conforme al Decreto Legislativo N° 276, un requisito para que puedan llevarse a cabo es que las plazas vacantes estén debidamente presupuestadas³.
- 2.12 Sobre el particular, el artículo 8° de la LPSP 2017 precisaba que, en caso de ascenso o promoción del personal, las entidades deben tener en cuenta previamente lo establecido en el literal b) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. Dicha disposición, entre otras, comprende la prohibición de recategorización y/o modificación de plazas que se orienten al incremento de remuneraciones, por efecto de la modificación del CAP y/o PAP.
- 2.13 Si bien el literal a) de la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, indica que en las entidades públicas incluidas en el proceso de implementación queda prohibida la incorporación de personas bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 así como cualquier forma de progresión bajo dicho régimen, esta prohibición para el ingreso y ascenso será aplicable solo para las entidades que cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación del régimen del Servicio Civil. Por lo tanto, las entidades públicas que no cuenten con esta resolución de inicio pueden seguir efectuando concursos de ascenso o promoción de personal.

Sobre la participación de servidores con licencia sindical en procesos de ascenso

- 2.14 En principio, es menester señalar que la licencia sindical constituye un supuesto de suspensión imperfecta de la relación laboral, la misma que se otorga a un determinado servidor o servidores, a fin de que ejerzan la labor de representatividad inherente a su condición de dirigente(s) de la organización sindical a la que pertenecen.
- 2.15 Por su parte, el artículo 51° del Reglamento de la LSC establece que la libertad sindical se manifiesta también en el derecho de los servidores a desarrollar libremente actividades sindicales en procura de la defensa de sus intereses.
- 2.16 De esa manera, se advierte que existe una protección de orden legal que garantiza el pleno respeto a la libertad sindical, siendo una de sus expresiones el derecho a la licencia sindical, el mismo que una vez concedido de acuerdo a los artículos 61° y 63° del Reglamento de la LSC, debe ser

² Literal c) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 30518.

³ De acuerdo al numeral 8.2 del artículo 8 de la Ley N° 30518.



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

respetado por las entidades, las mismas que no podrían realizar actuaciones que restrinjan o menoscaben su ejercicio.

- 2.17 Por otra parte, es oportuno señalar que el artículo 44º del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establece los requisitos fundamentales para participar en el proceso de ascenso, siendo estos: a) Tiempo mínimo de permanencia señalado para el nivel; y b) Capacitación requerida para el siguiente nivel.
- 2.18 Asimismo, es de señalar que ni el D.L. N° 276, ni su reglamento, han establecido prohibición alguna para la participación de un servidor con licencia sindical en los procesos de ascenso de las entidades; por lo tanto, no existe impedimento para que dichos servidores pudieran postular y de ser el caso, resultar ganadores en dichos procesos.
- 2.19 Sin perjuicio de lo anterior, debe precisarse que si bien la participación en procesos de ascenso por parte de servidores que ostentan licencia sindical no se encuentra proscrita, lo cierto es que dichos servidores deben cumplir con las disposiciones que regulen dichos procesos de ascenso (bases y documentos de gestión aplicables). De esa manera, si en las bases se estableciera que el ganador del proceso de ascenso debe recibir el cargo y asumir sus funciones dentro de un plazo determinado bajo sanción de dejarse sin efecto la resolución por la que es asignado, corresponderá al servidor -incluso si contara con licencia sindical- cumplir con dicha disposición, debiendo presentarse en la dependencia asignada para recibir el cargo, pudiendo la entidad aplicar la consecuencia correspondiente en caso de incumplimiento.

No obstante, debe tenerse presente que en irrestricto respeto a la licencia sindical concedida al servidor que hubiera resultado ganador en el proceso de ascenso, una vez cumplida con la presentación y recepción del cargo en la dependencia correspondiente, este podrá continuar ejerciendo dicha licencia.

- 2.20 Finalmente, a título de referencia, es importante señalar que en caso que el servidor ganador de un concurso de ascenso ostentara una licencia sindical por su condición de dirigente de un sindicato cuyo ámbito de representatividad⁴ se rigiera por un criterio de territorialidad⁵, y el ejercicio del nuevo cargo fuera en un lugar o región distinta al que constituye el ámbito del sindicato, a efectos de continuar brindando la licencia sindical concedida, la entidad deberá verificar el estatuto del Sindicato respecto del cual el servidor ejerce representación, a fin de establecer si aún podría ejercerla, poniendo en conocimiento asimismo dicha situación a la referida organización sindical para que -de ser el caso- se tomaran las medidas necesarias para garantizar su legítima representación.



Conclusiones

- 3.1. El artículo 61º del Reglamento de la LSC señala que las licencias sindicales se regulan en principio por convenio colectivo y, a falta de acuerdo, las entidades están obligadas a otorgar permisos o licencias sindicales para actos de concurrencia obligatoria hasta un límite de treinta (30) días calendario por año y por dirigente. Consecuentemente, el otorgamiento de las licencias sindicales reguladas por convenio colectivo, así como de otras condiciones en relación con su ejercicio, se debe sujetar a lo establecido en el tenor de sus cláusulas.

⁴ Para mayor referencia sobre lo que constituye el ámbito de representatividad del sindicato y su forma de determinación, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 235-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe)

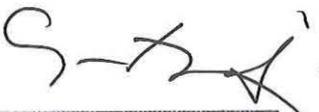
⁵ Por ejemplo un Sindicato de Trabajadores de una determinada región.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 3.2. El ascenso de servidores de carrera se realiza al nivel inmediato superior del grupo ocupacional al que pertenezca, entendido el nivel inmediato superior como una progresión nivel por nivel, considerando cada uno de los niveles de la carrera administrativa previstos para el régimen del Decreto Legislativo N° 276, sin aludir a los niveles existentes en la entidad; por tanto, a fin de establecer la procedencia del ascenso de un servidor de carrera entre dos cargos distintos, la entidad deberá verificar⁶ que el cargo de destino pertenezca al nivel inmediato superior del cargo de origen, indistintamente de la denominación de los mismos.
- 3.3. Si bien la participación en procesos de ascenso por parte de servidores que ostentan licencia sindical no se encuentra proscrita, lo cierto es que dichos servidores deben cumplir con las disposiciones que regulen dichos procesos de ascenso (bases y documentos de gestión aplicables).
- 3.4. De esa manera, si en las bases se estableciera que el ganador del proceso de ascenso debe recibir el cargo y asumir sus funciones dentro de un plazo determinado bajo sanción de dejarse sin efecto la resolución por la que es asignado, corresponderá al servidor -incluso si contara con licencia sindical- cumplir con dicha disposición, debiendo presentándose en la dependencia asignada para recibir el cargo, pudiendo la entidad aplicar la consecuencia correspondiente en caso de incumplimiento. No obstante, en irrestricto respeto a la licencia sindical concedida al servidor que hubiera resultado ganador en el proceso de ascenso, una vez cumplida con la presentación y recepción del cargo en la dependencia correspondiente, dicho servidor podrá continuar ejerciendo dicha licencia.
- 3.5. Sin perjuicio de lo anterior, en caso que el servidor ganador de un concurso de ascenso ostentara una licencia sindical por su condición de dirigente de un sindicato cuyo ámbito de representatividad⁷ se rigiera por un criterio de territorialidad⁸, y el ejercicio del nuevo cargo fuera en un lugar o región distinta al que constituye el ámbito del sindicato, a efectos de continuar brindando la licencia sindical concedida, la entidad deberá verificar el estatuto del Sindicato respecto del cual el servidor ejerce representación, a fin de establecer si aún podría ejercerla, poniendo en conocimiento asimismo dicha situación a la referida organización sindical para que -de ser el caso- se tomaran las medidas necesarias para garantizar su legítima representación.

Atentamente,



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

CSL/abs/ear.

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2018

⁶ Previamente al análisis del cumplimiento de los requisitos del perfil del puesto de destino.

⁷ Para mayor referencia sobre lo que constituye el ámbito de representatividad del sindicato y su forma de determinación, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 235-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe)

⁸ Por ejemplo un Sindicato de Trabajadores de una determinada región.

