



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° 923 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Ejecución de sanción de suspensión en regímenes de carrera

Referencia : Oficio N° 0541-2018-ME/GRA/DREA/UGEL-R/OAJ-D.

Fecha : Lima, **14 JUN. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Recuay consulta a SERVIR si un docente nombrado en institución educativa – que solicitó licencia sin goce de remuneraciones para ejercer como abogado en la UGEL de Recuay bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 – puede regresar a laborar como docente en la institución educativa, estando sancionado con suspensión sin goce de remuneraciones¹ por haber infringido el artículo 85 literal j) de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.

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 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, la conclusión del presente informe no se encuentra vinculada necesariamente a situación particular alguna.

Sobre la ejecución de sanción de suspensión sin goce de remuneraciones en regímenes de carrera

- 2.4 En el marco del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil, la suspensión sin goce de remuneraciones es una sanción por falta disciplinaria que puede imponerse desde un día hasta por doce (12) meses².

¹ En la consulta se hace mención a sanción de "cese temporal", pero entendemos que en realidad se refiere a "suspensión sin goce de remuneraciones", dado que es la segunda – y no la primera – una sanción disciplinaria en el marco del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil, que es de aplicación – entre otros – a los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276.

² Según se establece en el literal b) del artículo 88 y en el artículo 90 de la Ley del Servicio Civil.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

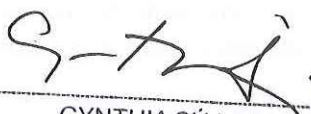
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- 2.5 Ahora bien, en caso un servidor se desvincule de la relación laboral en cuyo marco cometió falta disciplinaria, y por la cual se le impuso sanción disciplinaria (como la suspensión sin goce de remuneraciones); si bien esta desvinculación no afecta la validez y eficacia de la sanción, su ejecutividad deberá ser analizada caso por caso, según se esté ante regímenes que contemplen o no la noción de Estado como único empleador³.
- 2.6 Así, se tiene que en regímenes carentes de la noción de Estado como único empleador (como es el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 o el régimen laboral especial del Decreto Legislativo N° 1057) no es posible ejecutar la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones en vínculo laboral diferente a aquel en cuyo marco se cometió la falta disciplinaria⁴.
- 2.7 Distinto ocurre en aquellos vínculos laborales sujetos a regímenes que contemplen la noción de Estado como único empleador, donde sí es posible ejecutar la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones en vínculo laboral diferente a aquel en cuyo marco se cometió la falta disciplinaria⁵.
- 2.8 Cabe resaltar que esta noción de Estado como único empleador se advierte en los regímenes de carrera⁶, como – entre otros – son el régimen del Decreto Legislativo N° 276⁷ y el régimen de la Ley N° 29944⁸.
- 2.9 Por tanto, es posible la ejecución de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones que se haya impuesto a un servidor – que tenía vínculo sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 276 – en un vínculo sujeto al régimen de la Ley N° 29944.

III. Conclusión

En los vínculos laborales sujetos a regímenes que contemplen la noción de Estado como único empleador (como son los regímenes de carrera) es posible ejecutar la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones en vínculo laboral distinto de aquel en cuyo marco se cometió la falta disciplinaria.

Atentamente,


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

CSL/abs/lwag

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

³ Conforme a lo expuesto en el Informe Técnico N° 149-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe).

⁴ Para mayor detalle, puede revisarse el numeral 2.11 del Informe Técnico N° 149-2017-SERVIR/GPGSC; así como, el Informe Técnico N° 1332-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe).

⁵ A modo referencial, citamos lo señalado en el numeral 2.7 del Informe Técnico N° 149-2017-SERVIR/GPGSC:

"2.7 En su calidad de único empleador, el Estado hace efectiva la sanción a través de una entidad diferente a la primera en la que se cometió la falta, ante lo cual la entidad se encuentra obligada a dar cumplimiento a una medida disciplinaria que se haya impuesto a un servidor sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 276".

⁶ De acuerdo con el numeral 2.9 del Informe Legal N° 210-2011-SERVIR/GG-OAJ (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se expuso lo siguiente:

"El Estado como único empleador

2.9. En esa línea, un primer elemento a considerar es que aun cuando, por motivos organizacionales o de gestión, la Administración Pública está dividida en múltiples entidades (a cuyo interior se desenvuelven las diversas relaciones de prestación de servicios de los funcionarios y servidores), en los regímenes de carrera el Estado tiene la condición de único empleador".

⁷ Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

⁸ Ley de Reforma Magisterial.