"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

INFORME TÉCNICO N° 1336 -2016-SERVIR/GPGSC

21 JUL 2016 11:00

A	:	**JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN** Presidente Ejecutivo
De	:	**CYNTHIA SÚ LAY** Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Asunto	:	Ingreso de dirigentes sindicales con sanción disciplinaria a la entidad que impuso la sanción
Referencia	:	Oficio N° 847-2016-INIA-OA N° 175/URH
Fecha	:	Lima, 19 JUL. 2016

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director General de la Oficina de Administración del Instituto Nacional de Innovación Agraria – INIA, consulta a SERVIR sobre la factibilidad de que dos servidores de la entidad que han sido objeto de sanción disciplinaria (suspensión sin goce de remuneraciones) ingresen a la entidad para ejercer funciones sindicales.

II. Análisis

De las 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 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, 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.

De la sanción de suspensión como sanción disciplinaria y el derecho sindical

2.4 En el ámbito administrativo, la suspensión como sanción correctivas disciplinarias, implícitamente importa, por el periodo de vigencia de las mismas, inhabilitación para ejercer

funciones públicas propias o en otros órganos de su entidad o en otras entidades del sector público. En estos casos, el suspendido no podrá asistir a su oficina u a otra distinta a la suya, para desarrollar funciones o actividades propias o diferentes, así sea sin retribución, compensación o pago alguno, dado el carácter aleccionador que toda sanción importa y que, su ejecución, exige un apartamiento real y efectivo del cargo, en el marco de una suspensión perfecta del contrato de trabajo.

2.5 Siendo así, a la suspensión la norma no le adiciona en forma expresa la penalidad administrativa de inhabilitación como sí lo hace en el caso de la destitución, pero a esta le es consustancial e implícita la inhabilitación de hecho, resultante de su propia aplicación y efectividad, desde que se inhabilita al sancionado ejercer función pública por el lapso que esta dure; y que debería extenderse el alcance de esta implícita inhabilitación – en vías de impedimento – para desempeñar cualquier otro cargo, empleo o actividad en la entidad a la que pertenece o en otra del sector público.

No obstante, la Ley no ha establecido ni regulado, de modo alguno, que el suspendido esté prohibido o impedido de ejercer sus derechos sindicales, más aun si de estos derivan el ejercicio de la representación sindical, pero se entendería que estos son únicamente para acciones de devengan del ejercicio estos derechos o de dicha representación que no involucra en absoluto a la función pública (propia o en otros órganos de la entidad, o en otras entidades públicas).

2.6 En esa línea, el Tribunal Constitucional conforme a lo señalado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, ha señalado en el fundamento jurídico 5 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 08330-2006-PA/TC que:

> *"Uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo – tales como despido, descenso de grado, traslado* ***y otras medidas perjudiciales – y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato****. El Comité ha estimado que tal garantía, en el caso de dirigentes sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad (...)".* (El énfasis es nuestro)

2.7 De igual forma, el Decreto Supremo N° 010-2003-TR (su aplicación supletoria ha sido establecida en el artículo 40° de la Ley N° 30057), en su artículo 4° establece que:

> *"El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores,* ***y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que estos constituyen****".*

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL · GPGSC · VºBº SU

2.8 En ese sentido, un servidor que tenga una sanción disciplinaria como la suspensión no podrá asistir a su oficina u a otra distinta a la suya en la entidad, para desarrollar funciones o actividades propias o diferentes; sin embargo, no está impedido de ejercer sus derechos sindicales, pero se entendería que estos son únicamente para acciones de devengan del ejercicio estos derechos, ello en razón a que la entidad no puede promover actos que limiten el ejercicio del derecho de sindicación.

III. Conclusión

3.1 La entidad no puede promover actos que limiten el ejercicio del derecho de sindicación de un servidor con una sanción disciplinaria, pero se entendería que estos son únicamente para acciones de devengan del ejercicio estos derechos, dado que mientras esté vigente la sanción (suspensión) no podrá asistir a su oficina u a otra distinta a la suya en la entidad, para desarrollar funciones o actividades propias o diferentes.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,

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

CSL/dsv/lfm
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2016.