



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2022-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Consultas sobre la contratación del profesional de la Salud del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, determinación de responsabilidad administrativa y otros

Referencia : Documento con registro N° 0003723-2022

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿La Entidad que tiene más de 150 trabajadores está obligada a contratar un médico ocupacional y una enfermera por el Decreto Legislativo N° 1057 o puede emplear dicha contratación mediante locación de servicios?
- b) ¿En virtud de un reclamo o denuncia presentada por un administrado, SERVIR y SUNAFIL tienen potestad para supervisar y aplicar sanciones a Entidades sujetas al Régimen del Decreto Legislativo N° 1057 que infrinjan o vulneren normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo?
- c) ¿Toda Entidad debe contar con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y cuáles son los requisitos, así como el proceso de elección y conformación y el tiempo de designación de los miembros?
- d) ¿Qué tipo de sanción acarrea al Área de Recursos Humanos o al funcionario encargado, que ocasionó la demora en el pago de la remuneración y beneficios sociales de un trabajador CAS?
- e) ¿Qué tipos de requisitos deben cumplir los Sindicatos para que sus actos y comunicados se consideren válidos?
- f) ¿Las irregularidades cometidas por los miembros del Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE) pueden ser objeto de proceso disciplinario en mérito de la Ley N° 30057; asimismo, los incentivos laborales otorgados por el CAFAE pueden ser puestos a conocimiento en virtud de una solicitud de acceso a la información pública?
- g) ¿Los procesos CAS actualmente pueden convocarse en el marco del Decreto de Urgencia N° 034-2021 y el Decreto de Urgencia N° 083-2021?
- h) ¿En qué consiste el portal Talento Perú y cuánto tiempo demanda iniciar y concluir un proceso CAS?
- i) ¿Qué tipo de atribuciones tiene la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina de Administración dentro del ámbito del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos?
- j) ¿El ordenamiento jurídico establece la obligación de emitir un informe legal previo en el curso de un proceso disciplinario seguido a un docente de la Ley N° 29444 para que el órgano



sancionador recién expida la resolución de sanción respectiva? ¿El órgano sancionador debe paralizar el trámite del proceso disciplinario hasta que se emita el informe legal?

- k) ¿El Área de Recursos Humanos o el Jefe Inmediato puede postergar unilateralmente las vacaciones programadas, acordadas y aprobadas de un trabajador CAS mediante un acto administrativo o acto de administración interna o un mensaje por correo institucional? ¿Qué consecuencias genera adoptar dicha medida arbitraria y se puede denunciar este hecho ante SERVIR, el MTPE o la SUNAFIL?
- l) ¿Es obligatoria la participación de los servidores CAS en las capacitaciones organizadas por una Entidad? ¿La información relacionada al financiamiento de dicha capacitación lo custodia la Oficina de Recursos Humanos o la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y es de carácter público?

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 (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.
- 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 contratación del profesional de la Salud del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo

- 2.4 Mediante Resolución Ministerial N° 1275-2021¹, se ha aprobado la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 (en adelante, la Directiva) que contiene los lineamientos para la vigilancia, prevención y control de salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2. Esta normativa deroga la Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA, la cual previamente establecía los lineamientos respectivos para la elaboración del Plan de Vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el centro de trabajo.
- 2.5 En relación a la pregunta contenida en el literal a), se debe señalar que la Directiva establece que el empleador participa en la vigilancia de la salud por exposición a la COVID-19 en todo tipo de centro de trabajo. Asimismo, la obligatoriedad de contar con un profesional de la salud (médico ocupacional, licenciado en enfermería u otro profesional de la salud), así como la duración de horas mínimas semanales y por ende la modalidad de contratación dependerá del tipo de centro de trabajo que se trate.

¹ Publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el día 03.12.2021



Cabe señalar que, la gestión de personal en cualquiera de los regímenes generales y especiales corresponde a cada entidad, de acuerdo a su autonomía administrativa en atención con las normas legales vigentes; precisando que, las locaciones de servicios no se encuentran dentro del marco del SAGRH.

Sobre la atribución supervisora de SERVIR y la función fiscalizadora de SUNAFIL

2.6 Respecto de la consulta formulada en el literal b), nos remitimos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 001149-2021-SERVIR-GPGSC](#)², en cuyo contenido se concluyó lo siguiente:

- “3.1 *La SUNAFIL tiene competencia para supervisar, fiscalizar y sancionar las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en el sector público, siempre que la entidad se encuentre bajo el régimen laboral de la actividad privada (regulado por el Decreto Legislativo N° 728) y respecto de los trabajadores contratados bajo dicho régimen laboral; en coordinación con SERVIR.*
- 3.2 *Conforme a lo expuesto en los artículos 11 y 13 del Decreto Legislativo N° 1023, tenemos que SERVIR tiene la atribución de supervisar el cumplimiento de las normas y el correcto funcionamiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las diversas entidades públicas, la cual incluye las materias relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, entre otras.*
- 3.3 *La facultad supervisora que ejerce SERVIR sobre los servidores de la administración pública (bajo cualquier régimen laboral) es de carácter general en los tres niveles de gobierno, sin restricción alguna; mientras que la facultad supervisora de SUNAFIL es solo respecto a las entidades públicas que cuente con trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada y en coordinación con SERVIR.*
- 3.4 *Tanto las funciones de SUNAFIL como las de SERVIR se desarrollan dentro del ámbito de su competencia, ello en aplicación del principio de legalidad dispuesto en el artículo IV del TUO de la Ley N° 27444. En ese sentido, la SUNAFIL ejecuta las funciones y competencias, establecidas en el artículo 3 de la LGIT, en entidades públicas o empresas del Estado sujetas al régimen laboral de la actividad privada, mientras que las acciones de supervisión y fiscalización de SERVIR se ejecutan respecto de todas las normas y políticas en materia de gestión de los recursos humanos en todo el sector público, incluyendo aquellas entidades sujetas a régimen de la actividad privada.”*

Del proceso de implementación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

2.7 En torno a la consulta contenida en el literal c), corresponde precisar que la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que los empleadores con veinte (20) o más trabajadores a su cargo constituyen un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, CSST) el cual está conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora. Los sindicatos que cuenten con sindicatos mayoritarios incorporan un miembro del respectivo sindicato en calidad de observador.

² Ver en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2021/IT_1149-2021-SERVIR-GPGSC.pdf



- 2.8 De otra parte, conviene precisar que mediante la [Resolución Ministerial N° 245-2021-TR](#)³, se aprobó el documento denominado "Procedimiento para la elección de los/las representantes de los/las trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso; o, del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo".
- 2.9 Finalmente debe detallarse que el mandato de los representantes de los trabajadores ante el CSST, Subcomité de SST o del Supervisor de SST dura un (1) año como mínimo y dos (2) años como máximo. El plazo del mandato deberá aparecer en la convocatoria.

Sobre deslinde de responsabilidades del personal sujeto a subordinación

- 2.10 En principio corresponde señalar que, en el marco de la responsabilidad administrativa disciplinaria, cuando se configure el incumplimiento de obligaciones por parte del personal que tiene una relación de subordinación con su empleadora, corresponderá a esta ejercer su potestad disciplinaria a través de un procedimiento.
- 2.11 Estando a lo expuesto, respecto a la consulta contenida en el literal d), no corresponde a SERVIR la tipificación de las conductas infractoras, ni determinación de sanciones; sino corresponderá a la autoridad competente de la referida entidad realizar las respectivas investigaciones correspondientes, según cada caso concreto, para lo cual deberá garantizarse la observancia de lo establecido en las normas que regulan el régimen disciplinario aplicable y los principios del procedimiento administrativo sancionador.

De la injerencia de las entidades en los asuntos y/o conflictos intersindicales o intrasindicales

- 2.12 Sobre la consulta e), corresponde señalar que las entidades no tienen injerencia en los asuntos y/o conflictos intersindicales o intrasindicales que se susciten entre los sindicatos pertenecientes a su ámbito, al ser organizaciones que cuentan con autonomía jurídica, por lo que, ante problemas relacionados con la gestión sindical y denuncias relacionadas a organizaciones sindicales, serán estas las que deberán efectuar las acciones correspondientes en la vía pertinente.

Aplicación del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a servidores y/o funcionarios que conforman el CAFAE

- 2.13 En relación a la consulta contenida en el literal f), debemos remitirnos al [Informe Técnico N° 1714-2018-SERVIR-GPGSC](#)⁴, en el cual se concluyó lo siguiente:

"(...)

- 3.4. *El régimen disciplinario de la LSC es aplicable a todos los servidores y/o funcionarios pertenecientes a las entidades públicas, indistintamente de su régimen laboral de vinculación (D.L. N° 276, 728 o 1057)*
- 3.5. *Teniendo en cuenta que el CAFAE no tiene la naturaleza de entidad pública, sus miembros al realizar funciones como representantes del CAFAE carecen de la condición de funcionarios o servidores públicos; por lo tanto, a estos últimos no les alcanzaría la*

³ Publicado en el diario oficial el Peruano el 11 de diciembre de 2021.

⁴ Ver en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2018/IT_1714-2018-SERVIR-GPGSC.pdf



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

aplicación del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la LSC por las presuntas infracciones que cometieran en el ejercicio de dichos cargos (en sus funciones como miembros del CAFAE).

3.6. *Sin perjuicio de lo anterior es importante tener presente que ello no es óbice para que la Entidad Pública ejerza su potestad disciplinaria contra los miembros del CAFAE que tienen a su vez la condición de trabajadores de la referida entidad pública, y únicamente respecto de las faltas incurridas por estos en el ejercicio de sus funciones en la entidad pública."*

2.14 Sobre el extremo de la consulta referida a las solicitudes de acceso a la información pública de los incentivos laborales otorgados por el CAFAE, corresponde precisar que no corresponde a SERVIR emitir pronunciamiento en virtud a que mediante Decreto Legislativo N° 1353⁵, se crea la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la cual tiene como funciones el absolver las consultas que las entidades o las personas jurídicas o naturales le formulen respecto de la aplicación de normas de transparencia y acceso a información pública, motivo por el cual sugerimos que la referida consulta se haga ante la entidad respectiva.

Sobre la contratación por reemplazo de servidores sujetos al Decreto Legislativo N° 1057, suscritos en el marco de lo establecido en los Decretos de Urgencia N° 034-2021 y N° 083-2021.

2.15 En torno a la consulta contenida en el punto g), corresponde señalar que la Ley N° 31365⁶, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2022 (en adelante, LPSP 2022), en su Septuagésima Tercera Disposición Complementaria Final ha habilitado en forma excepcional la contratación bajo el Decreto Legislativo N° 1057; siendo que, estas contrataciones deben efectuarse en el marco del principio de legalidad, bajo los supuestos estrictamente contemplados en la misma que rigen solo para el año fiscal 2022.

2.16 Una de las habilitaciones excepcionales se recoge en el segundo párrafo del literal a) del numeral 1 de la citada disposición, por el cual se autoriza reemplazar a aquellos servidores civiles que hayan finalizado por renuncia su vínculo contractual suscrito en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 034-2021 y en la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 83-2021, no previendo otros supuestos distintos al mencionado; motivo por el cual, no resultaría posible la contratación en el caso que la culminación del vínculo respondiera a otras causales (por ejemplo, vencimiento de plazo del contrato por la no prórroga y/o no renovación).

Sobre el portal talento Perú y fases del procedimiento de contratación en el Decreto Legislativo N° 1057

2.17 En torno a la consulta contenida en el literal h), se debe señalar que, mediante el Portal Talento Perú, se realiza la difusión de las ofertas de empleo y prácticas en el Estado durante 10 días hábiles.

⁵ **Decreto Legislativo N° 1353 decreto legislativo que crea la autoridad nacional de transparencia y acceso a la información pública, fortalece el régimen de protección de datos personales y la regulación de la gestión de intereses**

"Artículo 4.- funciones de la autoridad

La Autoridad tiene las siguientes funciones en materia de transparencia y acceso a la información pública:

(...)

4. Absolver las consultas que las entidades o las personas jurídicas o naturales le formulen respecto de la aplicación de normas de transparencia y acceso a información pública.

(...)"

⁶ Publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 30 de noviembre de 2021



- 2.18 Conforme al Manual de Usuario de Talento Perú⁷, el Administrador de la Entidad (Jefe de Recursos Humanos, o quien haga sus veces), es el responsable de registrar al responsable del registro de ofertas, quien será encargado de ingresar la información de las ofertas de empleo y prácticas de la entidad en el Portal Talento Perú. El Administrador de la Entidad ingresa al Portal Talento Perú, a través de su usuario y clave, visualizará la ventana de bienvenida al Portal donde se muestra el menú de inicio, el cual está constituido por el módulo GESTION – sub módulo Responsable de Registro.
- 2.19 Seguidamente el artículo 3.1, del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM⁸, que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, establece que para suscribir un contrato administrativo de servicios las entidades públicas deben observar un procedimiento que incluye las siguientes etapas: a) Preparatoria, b) Convocatoria, c) Selección y d) Suscripción y registro del contrato, detallando los días de duración de cada una de las mismas.
- 2.20 De otra parte conviene precisar que en el [Informe Técnico N° 0283-2022-SERVIR-GPGSC](#)⁹, se concluyó que *“3.2 Considerando que nos encontramos frente a contrataciones excepcionales bajo los Decretos de Urgencia N° 034-2021 y 083-20213, las nuevas convocatorias que lleven a cabo las entidades al amparo del segundo párrafo del literal a) numeral 1 de la Septuagésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, para reemplazar a los servidores cuyo vínculo laboral haya finalizado por renuncia se deberán sujetar a las etapas y plazos previstos en los referidos decretos de urgencia, por tratarse de una regulación especial.”*

Sobre las atribuciones de la Oficina de Planeamiento y Oficina de Administración

- 2.21 Sobre la consulta contenida en el literal i), no corresponde a SERVIR emitir pronunciamiento sobre las atribuciones y/o funciones de las unidades orgánicas de una entidad que se relacionan con otros sistemas administrativos diferentes al SAGRH, lo cual debe ser evaluado por la propia entidad según sus instrumentos de gestión en cada caso.

Sobre duración del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial

- 2.22 Sobre la consulta contenida en el literal j), corresponde remitirnos al Documento Normativo denominado “Disposiciones que regulan la investigación y el proceso administrativo disciplinario para profesores, en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial”, aprobada mediante Resolución Viceministerial N° 091-2021-MINEDU (en adelante, el documento normativo), en la cual se precisa *“6.1.1 La Comisión Permanente y la Comisión Especial de procesos administrativos disciplinarios para docentes, son órganos colegiados que cuentan con autonomía en el desempeño de sus funciones y atribuciones, están representadas por su presidente y se encargan de organizar y conducir los PAD seguidos contra aquellos profesores que hayan incurrido en faltas graves y muy graves, en el ejercicio de su función pasible de sanción administrativa; de conformidad con lo señalado en la LRM y su Reglamento.”*

⁷ Ver en: https://storage.servir.gob.pe/TalentoPeru/Manual_Talento_Peru2.pdf

⁸ Modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM

⁹ Ver en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_0283-2022-SERVIR-GPGSC.pdf



2.23 Seguidamente el citado documento normativo precisa en su numeral 6.4.13 lo siguiente

- “a) El PAD se inicia con la resolución que instauro el referido proceso, expedida por el titular de la IGED correspondiente, quien, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, procede a remitir el expediente a la comisión correspondiente, para el desarrollo del proceso.*
- a) La duración del PAD no deberá exceder de cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogables, contados desde la fecha de la notificación de la resolución de instauración del PAD al procesado; para lo cual se tendrá en cuenta las modalidades de notificación contempladas en el TUO de la LPAG.*
- b) En el caso del PAD instaurado a profesores contratados, el plazo de duración no podrá exceder de un (1) mes.*
- c) El incumplimiento de los plazos indicados en los incisos b) y c) no origina la caducidad del proceso, sino que puede constituir falta disciplinaria contra los miembros de la comisión.”*

Sobre suspensión excepcional del descanso vacacional por necesidades de servicio o emergencia institucional

2.24 Sobre la consulta contenida en el literal k), corresponde remitirnos al Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector público.

2.25 El Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, en su artículo 5, señala que la oportunidad del descanso vacacional se fija de común acuerdo entre el servidor y la entidad. A falta de acuerdo decide la entidad, a través del procedimiento que regule sobre el particular, respetando los criterios de razonabilidad y las necesidades del servicio.

De otra parte, se precisa que el descanso vacacional puede ser suspendido en casos excepcionales por necesidad de servicio o emergencia institucional. Concluido el evento que motivó la suspensión, el servidor deberá reprogramar el descanso vacacional que quede pendiente de goce.

2.26 En relación a la responsabilidad administrativa (en mérito a una denuncia o reporte) por la comisión de una presunta falta disciplinaria por parte de un personal de una entidad del Estado, no corresponde a SERVIR la tipificación de dicha conducta infractora, ni determinación de sanciones; sino corresponderá a la autoridad competente de la referida entidad realizar las respectivas investigaciones correspondientes, según cada caso concreto, para lo cual deberá garantizarse la observancia de lo establecido en las normas que regulan el régimen disciplinario aplicable y los principios del procedimiento administrativo sancionador.

Sobre las normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas

2.27 En relación a la consulta contenida en el literal l), conviene precisar que mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR-PE, se aprobó la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", en la cual ha establecido como instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP, señalando en el artículo 10° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos.



- 2.28 Están sujetas al cumplimiento de la referida Directiva, todas las entidades públicas de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1023. También están sujetos al cumplimiento de la presente Directiva, los servidores civiles comprendidos en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; a los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la Ley.
- 2.29 Sobre el extremo de la consulta referida al carácter público de la información sobre el financiamiento de las capacitaciones, no corresponde a SERVIR emitir pronunciamiento en virtud a que mediante Decreto Legislativo N° 1353, se crea la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la cual tiene como funciones el absolver las consultas que las entidades o las personas jurídicas o naturales le formulen respecto de la aplicación de normas de transparencia y acceso a información pública, motivo por el cual sugerimos que la referida consulta se haga ante la entidad respectiva.

III. Conclusiones

- 3.1 La Directiva establece que el empleador participa en la vigilancia de la salud por exposición a la COVID-19 en todo tipo de centro de trabajo. Asimismo, la obligatoriedad de contar con un profesional de la salud (médico ocupacional, licenciado en enfermería u otro profesional de la salud), así como la duración de horas mínimas semanales y por el ende la modalidad de contratación dependerá del tipo de centro de trabajo que se trate; precisando que, la gestión de personal en cualquiera de los regímenes generales y especiales corresponde a cada entidad, de acuerdo a su autonomía administrativa en atención con las normas legales vigentes; precisando que, las locaciones de servicios no se encuentran dentro del marco del SAGRH.
- 3.2 Sobre la atribución supervisora de SERVIR y la función fiscalizadora de SUNAFIL corresponde remitirnos a lo precisado en el [Informe Técnico N° 001149-2021-SERVIR-GPGSC](#), el cual recomendamos revisar para mayor detalle.
- 3.3 Sobre la conformación y elección del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo nos remitimos a lo desarrollado en los numerales desde el 2.7 al 2.8 del presente informe técnico.
- 3.4 No corresponde a SERVIR la tipificación de la conducta infractora, ni determinación de sanciones; sino a la autoridad competente de la referida entidad, quien deberá realizar las investigaciones correspondientes, según cada caso concreto, para lo cual deberá garantizarse la observancia de lo establecido en las normas que regulan el régimen disciplinario aplicable y los principios del procedimiento administrativo sancionador.
- 3.5 No corresponde a SERVIR emitir opinión sobre los asuntos y/o conflictos intersindicales o intrasindicales que se susciten entre los sindicatos pertenecientes a su ámbito, al ser organizaciones que cuentan con autonomía jurídica, por lo que, ante problemas relacionados con la gestión sindical y denuncias relacionadas a organizaciones sindicales, serán estas las que deberán efectuar las acciones correspondientes en la vía pertinente.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- 3.6 Sobre la aplicación del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a servidores y/o funcionarios que conforman el CAFAE nos remitimos al [Informe Técnico N° 1714-2018-SERVIR-GPGSC](#).
- 3.7 La LPSP 2022, en su Septuagésima Tercera Disposición Complementaria Final ha habilitado en forma excepcional la contratación bajo el Decreto Legislativo N° 1057; siendo que, estas contrataciones deben efectuarse en el marco del principio de legalidad, bajo los supuestos estrictamente contemplados en la misma que rigen solo para el año fiscal 2022.
- 3.8 Conforme al artículo 3.1, del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM¹⁰, que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, se establece que para suscribir un contrato administrativo de servicios las entidades públicas deben observar un procedimiento que incluye las siguientes etapas: a) Preparatoria, b) Convocatoria, c) Selección y d) Suscripción y registro del contrato.
- 3.9 Sobre el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, nos remitimos a lo señalado en los numerales 2.22 y 2.23 del presente informe técnico.
- 3.10 El Decreto Supremo N° 013-2019-PCM precisa en su artículo 5 que el descanso vacacional puede ser suspendido en casos excepcionales por necesidad de servicio o emergencia institucional. Concluido el evento que motivó la suspensión, el servidor deberá reprogramar el descanso vacacional que quede pendiente de goce.
- 3.11 La Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", ha establecido como instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP, señalando en el artículo 10° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos.
- 3.12 Sobre las solicitudes de acceso a la información pública respecto a los incentivos laborales otorgados por el CAFAE así como la información sobre el financiamiento de las capacitaciones, se precisa que no corresponde a SERVIR emitir pronunciamiento en virtud a que mediante Decreto Legislativo N° 1353 se crea la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública la cual tiene como funciones el absolver las consultas que las entidades o las personas jurídicas o naturales le formulen respecto de la aplicación de normas de transparencia y acceso a información pública, motivo por el cual sugerimos que la referida consulta se haga ante la entidad respectiva.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/jljb/spc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022

Reg. 0003723-2022

¹⁰ Modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM