

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

A : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre las entidades tipo B en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
b) De la obligatoriedad de la colegiatura y habilitación profesional para acceder al empleo público
c) Sobre el régimen disciplinario en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Referencia : Carta N° 001-2021-MASC

I. Objeto de la consulta

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

- a. ¿Una unidad ejecutora adscrita a un Ministerio que ha sido declarada entidad tipo B, puede determinar su régimen laboral sin necesidad de solicitar opinión al Ministerio del cual está adscrita?
- b. ¿Si mediante ley se otorga vigencia permanente a una unidad ejecutora adscrita a un Ministerio que implicancias en materia de gestión de recursos humanos conlleva el otorgamiento de la vigencia permanente de dicha unidad ejecutora?
- c. ¿Una unidad ejecutora que tiene vigencia permanente puede tener solo personal contratado mediante contrato administrativo de servicios?
- d. ¿Una unidad ejecutora adscrita a un Ministerio que tiene vigencia permanente y ha sido declarada entidad tipo B, puede efectuar convocatorias públicas para contratar personal bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276 y 728, sin necesidad de pedir autorización al Ministerio del cual está adscrito para contratar personal bajo ese régimen laboral?
- e. Si en el manual de operaciones de una unidad ejecutora adscrita a un Ministerio, la cual es entidad tipo B, no se determinó cuál es su régimen laboral ¿Cuál sería el régimen laboral de dicha unidad ejecutora ahora que ya se le otorgó vigencia permanente?
- f. ¿A partir de cuándo las entidades del estado en sus convocatorias públicas de personal, deben solicitar que los licenciados en administración se encuentren colegiados y habilitados?
- g. Una entidad del estado puede tener su propia directiva o lineamientos para reglamentar los procedimientos administrativos disciplinarios o solo se debe basar en lo dispuesto en la Ley N° 30057.
- h. A una unidad ejecutora adscrita a un Ministerio que ha sido declarada entidad tipo B y que solo tiene personal contratado mediante contrato administrativo de servicios, le corresponde tener un reglamento interno de trabajo o implementar una directiva CAS.



- i. En un proceso administrativo disciplinario, el órgano sancionador puede regular y sancionar a un trabajador con una amonestación verbal, la cual plasma en su resolución que emite.

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, 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 las entidades Tipo B

- 2.4 Al respecto, nos remitiremos al [Informe Técnico N° 000934-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, el cual señala que:

"2.8 (...) para que una entidad sea declarada Tipo B debe cumplir con los siguientes requisitos de acuerdo al segundo párrafo del literal a) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057:

- *Tener competencia para contratar, sancionar y despedir.*
- *Contar con una oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, un titular, entendiéndose como la máxima autoridad administrativa y/o una alta dirección o la que haga sus veces.*
- *Contar con resolución del titular de la entidad pública a la que pertenece definiéndola como Entidad Tipo B".*

- 2.5 Es así que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se considerará como entidad tipo B a aquella que previamente cumple con los criterios mencionados en el numeral precedente.
- 2.6 De esta manera, las entidades tipo B reúnen las características propias de un empleador, asumiendo directamente la administración y gestión de los recursos humanos necesarios para su funcionamiento, lo cual implica la conducción de los procesos de selección de su personal,



el pago de remuneraciones, ejercicio del poder disciplinario, así como la finalización de las relaciones laborales con arreglo a ley.

- 2.7 Finalmente, cabe indicar que los órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras se rigen por lo establecido en su manual de operaciones o documento equivalente.

Sobre la obligatoriedad de la colegiatura y habilitación profesional para acceder al empleo público

- 2.8 Sobre este tema, SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir pronunciamiento en el [Informe Técnico N° 001796-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y en el cual se concluyó, lo siguiente:

“3.1. La materia consultada en el documento de la referencia ha sido abordada en el [Informe Técnico N° 1765-2019-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos; en ese sentido, nos remitimos a lo señalado en el mismo, adjuntando una copia de este al presente informe.

3.2. En las entidades públicas, la obligatoriedad de contar con colegiatura y habilitación se encontrará determinada en base al análisis que se hace por cada puesto. Es decir, que solo de la evaluación de sus funciones se determinará si es que requiere o no contar con dichos requisitos. Esta obligación se verá reflejada en sus instrumentos de gestión interna (MOF o MPP) o en el Perfil del Puesto, según corresponda.”

De la implementación y aprobación del Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS

- 2.9 SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir pronunciamiento en el [Informe Técnico N° 000078-2021-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y en el cual se concluyó, lo siguiente:

“(…)

3.2 SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión sobre la implementación y contenido del Reglamento Interno de Servidores Civiles, por lo que nos remitimos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 1280-2016-SERVIR/GPGSC](#).

3.3 En cuanto a la aprobación del RIS puede advertirse que en tanto dicho reglamento interno constituye un instrumento de gestión por estar comprendido en el Título VII del Libro I del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; corresponderá a la autoridad competente de la respectiva entidad pública (autoridad encargada de aprobar los instrumentos de gestión institucional) realizar la aprobación del citado RIS a través de la resolución correspondiente.

(…)”

Sobre el régimen disciplinario en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.10 En principio, debemos señalar que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante 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 2014¹, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, D.L 728 y CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento².

- 2.11 Por otro lado, de acuerdo a la Primera Disposición Complementaria Final de la LSC, los servidores pertenecientes a carreras especiales, no están comprendidos en la LSC; sin embargo, se aplica supletoriamente el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador, establecidos en la LSC.
- 2.12 Cabe agregar que, la entidad puede continuar aplicando la regulación contenida en su Reglamento Interno de Trabajo para el ejercicio de su potestad disciplinaria siempre y cuando no sean incompatibles con el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y para imponer sanciones de amonestación escrita o verbal por faltas leves. Teniendo en cuenta que a partir del 14 de setiembre de 2014 se encuentra vigente el régimen disciplinario y sancionador de la Ley del Servicio Civil, la entidad debe seguir las reglas del procedimiento vigente³.

De la amonestación verbal en el marco del régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

- 2.13 Sobre este tema, SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir pronunciamiento en el [Informe Técnico N° 000230-2021-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y en el cual se concluyó, lo siguiente:

"3.1 En el marco del régimen disciplinario de la LSC, la sanción de la amonestación verbal es impuesta por el jefe inmediato en forma personal y reservada y que dicha sanción no requiere un procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) previo, pues la misma no puede constar por escrito ni ser inscrita en el legajo personal del servidor; caso contrario, se estaría incurriendo en un vicio sancionable con nulidad por contravenir el marco legal vigente.

3.2 Para la imposición de la sanción de amonestación verbal, no se requiere que se inicie un PAD previamente. Asimismo, no es necesario que el Secretario Técnico emita un Informe de

¹ UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa.

² "Reglamento General de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil

Disposiciones Complementarias Finales

SEGUNDA.- De las reglas de la implementación de la Ley del Servicio Civil

Las entidades públicas y los servidores públicos que transiten o se incorporen o no al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tendrán en cuenta lo siguiente:

Entidades

(...)

c) En el caso de aquellas Entidades que no cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación aplicaran:

i) El Libro I del presente Reglamento denominada "Normas Comunes a todos los regímenes y entidades (...)".

³ Numeral 2.5 del [Informe Técnico N° 551-2015-SERVIR/GPGSC](#).



Precalificación para la imposición de la amonestación verbal, pues se reitera que dicha sanción es impuesta al servidor por el jefe inmediato, de forma personal y reservada."

- 2.14 Cabe recalcar que, la amonestación verbal no puede constar por escrito ni ser inscrita en el legajo personal del servidor; caso contrario, se estaría incurriendo en un vicio sancionable con nulidad por contravenir el marco legal vigente, de acuerdo con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (TUO de la LPAG)⁴.

III. Conclusiones

- 3.1 Conforme se señaló en el [Informe Técnico N° 000934-2020-SERVIR-GPGSC](#), se considerará como entidad Tipo B, para efectos del SAGRH, a aquellas entidades que cumpla con los criterios mencionados en el numeral 2.4 del presente informe.
- 3.2 Las entidades tipo B, en su condición de empleador y en ejercicio de su poder de dirección, encuentran facultadas para contratar, designar y/o encargar personal en cargos de confianza, siempre que estos cumplan con los requisitos establecidos en el perfil del puesto, y las demás normas que regulan el acceso a la Administración Pública.
- 3.3 Cabe indicar que los órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras se rigen por lo establecido en su manual de operaciones o documento equivalente.
- 3.4 Sobre la obligatoriedad de la colegiatura y habilitación profesional para acceder al empleo público, SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir pronunciamiento en el [Informe Técnico N° 001796-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos.
- 3.5 Sobre la implementación y aprobación del Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS, SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir pronunciamiento en el [Informe Técnico N° 000078-2021-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos.
- 3.6 Las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante 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 CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento.
- 3.7 La entidad puede continuar aplicando la regulación contenida en su Reglamento Interno de Trabajo para el ejercicio de su potestad disciplinaria siempre y cuando no sean incompatibles con el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y para imponer sanciones de amonestación escrita o verbal por faltas leves. Teniendo en cuenta que a partir del 14 de

⁴ T.U.O. de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General - D.S. N° 004-2019-JUS

"Artículo 10.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias. [...]"



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

setiembre de 2014 se encuentra vigente el régimen disciplinario y sancionador de la Ley del Servicio Civil, la entidad debe seguir las reglas del procedimiento vigente

- 3.8 Sobre la amonestación verbal en el marco del régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir pronunciamiento en el [Informe Técnico N° 000230-2021-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/ccg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **LFKWQ9Y**