



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 de la Universalización de la Salud"

Fecha

## INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**  
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : a) Sobre las autoridades del procedimiento disciplinario para funcionarios y servidores públicos  
b) Sobre el régimen sancionador aplicable al Jefe del Órgano de control Institucional - OCI

Referencia : Oficio N° D000003-2020-SUTRAN-STRH

### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías – SUTRAN, consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿A qué autoridad le correspondería actuar como órgano instructor en caso se instaurase un procedimiento administrativo disciplinario que proponga como sanción la suspensión (jefe inmediato) de un ex Gerente General quien conforme al ROF de la entidad, es la máxima autoridad administrativa, teniendo en cuenta que conforme a lo opinado por SERVIR en el Informe Técnico N° 995-2019-SERVIR/GPGSC, éste sería el Titular de la Entidad para efectos del PAD?
- b) En el mismo caso, si conforme al ROF de la Entidad la Gerencia General depende administrativamente de la Superintendencia ¿Le correspondería a esta actuar como órgano Instructor a pesar que el Gerente General es la máxima autoridad administrativa de la Entidad para efectos del PAD?
- c) En el caso que un Jefe del Órgano de Control Institucional se encuentre inmerso en alguna falta administrativa ¿Corresponde a la Entidad investigar dicha conducta o es competencia de la Contraloría General de la República?

### 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.

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: UYSYMLV



- 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.

### **Delimitación del presente informe**

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada, las mismas que deben ser tomadas en cuenta para su aplicación caso por caso.

### **Sobre las autoridades del procedimiento disciplinario para funcionarios y servidores públicos**

- 2.5 Al respecto, a modo de referencia, corresponde señalar que las disposiciones relativas al régimen disciplinario y procedimiento sancionador previstas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) y su reglamento general aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC) son de aplicación a todos los servidores civiles de las entidades públicas a partir del 14 de septiembre de 2014<sup>1</sup>.
- 2.6 Asimismo se deben considerar los supuestos desarrollados en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante, la Directiva), sobre la aplicación de las reglas sustantivas y procedimentales previstas en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil en los procedimientos disciplinarios en trámite o por iniciarse<sup>2</sup>.
- 2.7 Ahora bien, el artículo 93º del Reglamento de la LSC establece expresamente, como regla general, que las autoridades competentes para instruir y sancionar son:
- i) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el haga sus veces, oficializa dicha sanción;

<sup>1</sup> Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley del Servicio Civil  
*«Disposiciones Complementarias Transitorias  
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 [...]».*

<sup>2</sup> En adición, sobre la aplicación de los plazos de prescripción previstos en la Ley del Servicio Civil recomendamos la lectura del Informe Técnico N° 868-2015-SERVIR/GPGSC (disponible en: [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).



- ii) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción;
- iii) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

- 2.8 Cabe señalar en este punto que de acuerdo al numeral 9 de la Directiva, para efectos de la identificación de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante, PAD), se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de la entidad.
- 2.9 Por otro lado, únicamente para el caso de funcionarios públicos se ha previsto<sup>3</sup> la conformación de una Comisión Ad-hoc que actuará como órgano instructor en el caso de funcionarios de gobierno nacional, u órgano sancionador en el caso de funcionarios de gobiernos regionales y locales.

En esa línea, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", ha precisado que para el caso de funcionarios de Gobierno Nacional, el órgano instructor será una comisión compuesta por dos (2) funcionarios de rango equivalente pertenecientes al Sector al cual está adscrita la Entidad y el Jefe de Recursos Humanos del Sector, los cuales deben ser designados mediante resolución del Titular del Sector correspondiente.

- 2.10 Bajo dicho marco normativo, en caso correspondiera iniciar un procedimiento administrativo disciplinario a un personal de la entidad, se deberá determinar si esa persona que ocupa un determinado cargo tiene la condición de servidor o funcionario público para efectos de aplicar el tipo de régimen disciplinario y las autoridades del PAD que corresponden.

En efecto, si se considerase que la persona tuviese la condición de funcionario público en función a la evaluación del artículo 52°, 53 y 54° de la LSC y de los documentos de gestión de la entidad, corresponderá aplicar el régimen disciplinario para funcionarios públicos establecido en el numeral 4 del artículo 93° del Reglamento de la LSC. Por el contrario, si en caso tuviese la condición de servidor, se aplicaría el régimen disciplinario y autoridades del PAD de acuerdo a las reglas establecidas en el numeral 1 del artículo 93° del Reglamento de la LSC.

- 2.11 Finalmente, de conformidad con lo previsto en el numeral 9.1 de la Directiva, en los casos en que la autoridad instructiva o sancionadora del PAD se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 99° del T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (referido a las caudales de abstención), se aplicará el criterio de jerarquía, con el fin de determinar la autoridad competente; asimismo se establece que en dichos supuestos se sigue el procedimiento establecido en la norma antes mencionada.

<sup>3</sup> Artículos 93.4 y 93.5 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



## Sobre el régimen sancionador aplicable al Jefe del Órgano de control Institucional - OCI

2.12 Al respecto, es de señalar que, de acuerdo con las normas del Sistema Nacional de Control, el Jefe o personal que presta servicios de los Órganos de Control Institucional (en adelante, OCI) pueden tener vínculo laboral o contractual con la Contraloría General de la República (en adelante, CGR) o con la entidad sujeta a dicho sistema, a la cual la Directiva N° 007-2015-CG/PROCAL se refiere como "entidad".

2.13 En ese sentido, la Directiva N° 007-2015-CG/PROCAL, aprobada por Resolución de Contraloría N° 163-2015-CG<sup>4</sup> (en adelante, Directiva de los OCI), en su numeral 7.1.6, referido a la dependencia administrativa del OCI, establece respecto al Jefe de OCI y del personal de OCI lo siguiente:

*"a) El Jefe o personal del OCI que mantenga vínculo laboral con la CGR, se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada, remuneraciones y beneficios, conforme a lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de la Ley<sup>5</sup> y a las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo de la CGR".*

*El Jefe o personal del OCI que mantenga vínculo contractual con la CGR se sujeta a las normas legales que lo regulan y a las disposiciones contractuales aplicables.*

*b) El Jefe o personal del OCI que mantenga vínculo laboral con la entidad se sujeta a las normas del régimen laboral que corresponda a la entidad y a su Reglamento Interno de Trabajo.*

*El Jefe o personal del OCI que mantenga vínculo contractual con la entidad se sujeta a las normas legales que lo regulan y a las disposiciones contractuales aplicables. [...]"*

2.14 En concordancia con lo antes reseñado, el numeral 7.8.2 de la Directiva de los OCI, se ha dispuesto que ante una deficiencia funcional<sup>6</sup> del Jefe del OCI, la unidad orgánica de la Contraloría General de la República (CGR) o el Titular de la entidad, según corresponda, proceden a adoptar alguna de las medidas siguientes:

- a) La separación definitiva del Jefe del OCI (Sin perjuicio de las acciones que corresponda adoptar derivadas de su vínculo y régimen laboral pertinente; así como de las responsabilidades que se deriven).

<sup>4</sup> Modificada por Resolución de Contraloría N° 353-2015-CG y, esta a su vez, modificada por la Resolución de Contraloría N° 458-2016-CG.

<sup>5</sup> Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control.

<sup>6</sup> Directiva N° 007-2015-CG/PROCAL

7.8 Deficiencias funcionales

La deficiencia funcional es aquella acción u omisión dolosa o negligente en el cumplimiento de aspectos sustanciales o esenciales en el ejercicio de las funciones establecidas en los numerales 7.1.7 y 7.2 de la presente Directiva.



b) La aplicación de una medida disciplinaria al Jefe del OCI.

- 2.15 En efecto, de acuerdo con el literal b) de dicho numeral, para efectos de la imposición de medidas por responsabilidad administrativa disciplinaria, se ha determinado las acciones a seguir, dependiendo del vínculo laboral del Jefe de OCI, atendiendo a lo siguiente:
- I. Si el Jefe del OCI mantiene vínculo laboral o contractual con la entidad, el resultado debe ser comunicado al Titular, quien adoptará las acciones que estime pertinentes, de acuerdo a su competencia.
  - II. Si el Jefe del OCI mantiene vínculo laboral o contractual con la CGR, el resultado de la evaluación debe ser comunicado a la unidad orgánica competente de la CGR para la adopción de las acciones correspondientes conforme a la normativa interna sobre la materia.
- 2.16 En ese sentido, en caso el Jefe del OCI (con vínculo laboral o contractual) incurra en alguna deficiencia funcional, corresponderá a la entidad o a la CGR (como empleadoras, según corresponda), aplicar la medida disciplinaria pertinente.
- 2.17 Sin perjuicio de lo desarrollado, resulta preciso señalar que la entidad competente para la interpretación de normas pertenecientes al Sistema Nacional de Control (como es el caso de la Directiva de los OCI) es la CGR; por lo que se recomienda realizar las consultas sobre el particular a dicha entidad.

### III. Conclusiones

- 3.1 En el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se deberá determinar si el presunto infractor de una falta disciplinaria tiene la condición de servidor o funcionario público para efectos de la aplicación de las reglas del régimen disciplinario y autoridades del PAD que correspondan.
- 3.2 Si se considerase que un personal de una entidad tuviese la condición de funcionario público en función a la evaluación del artículo 52°, 53 y 54° de la LSC y de los documentos de gestión de la entidad, corresponderá aplicar el régimen disciplinario y autoridades del PAD para funcionarios establecido en el numeral 4 del artículo 93° del Reglamento de la LSC; caso contrario, si fuese considerado servidor se aplicarían las reglas establecidas en el numeral 1 del artículo 93° del Reglamento de la LSC.
- 3.3 Las entidades públicas o la CGR se encuentran facultadas para poder conocer y adoptar las acciones que consideren pertinentes cuando el Jefe del OCI incurra en faltas por responsabilidad administrativo disciplinaria (deberá de verificarse la dependencia y vínculo laboral o contractual que tienen dichos servidores) o por responsabilidad administrativo funcional (a cargo de la CGR).
- 3.4 En el marco de la Directiva de los OCI, en caso el Jefe del OCI (con vínculo laboral o contractual) incurra en alguna deficiencia funcional, corresponderá a la entidad o a la CGR (como empleadoras, según corresponda), aplicar la medida disciplinaria 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 de la Universalización de la Salud"

- 3.5 Resulta preciso señalar que la entidad competente para la interpretación de normas pertenecientes al Sistema Nacional de Control (como es el caso de la Directiva de los OCI) es la CGR; por lo que se recomienda realizar las consultas sobre el particular a dicha entidad.

Atentamente,

### DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/mma

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

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: UYSYMLV