

**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 de la Universalización de la Salud"

Lima, 30 de abril de 2020

INFORME TECNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Régimen disciplinario aplicable a las empresas municipales

Referencia : Oficio N° 088-2019-EMAPE-GCAF-GRH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente de Recursos Humanos de la Empresa Municipal Administradora de Peaje de Lima – EMAPE, consulta a SERVIR cuáles son los criterios y procedimientos a considerar para determinar la condición del Jefe Inmediato en los casos que el Gerente General de una empresa municipal, en su calidad de titular de la empresa, incurra en una presunta infracción que conlleve al inicio de un procedimiento administrativo disciplinario.

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 la aplicación del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil en las empresas municipales

- 2.4 Al respecto, debemos señalar que SERVIR ya ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento a través del Informe Técnico N°1622-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gpb.pe), el cual recomendamos revisar para mayor detalle y en cuyo contenido se concluyó lo siguiente:

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: UNNIXEZ



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"

- "3.1 Las empresas municipales forman parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, cuya rectoría la ejerce la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y por lo tanto se encuentran sujetas a las disposiciones de esta que les resulten aplicables.*
- 3.2 Si bien las empresas municipales no se encuentran comprendidas en el ámbito de la LSC, esta constituye norma de aplicación supletoria en determinadas materias, siendo que una de ellas es el régimen disciplinario.*
- 3.3 La LSC establece quiénes actuarán como autoridades del PAD, estos cuentan con el apoyo de una Secretaría Técnica –que depende funcionalmente de la Oficina de Recursos Humanos– que se encarga de efectuar la investigación preliminar y apoyar durante el desarrollo del procedimiento.*
- 3.4 Cualquier servidor de la entidad puede ser designado como responsable de la Secretaría Técnica, excepto aquellos que por mandato legal sean autoridades del PAD (jefe de la oficina de recursos humanos, titular de la entidad).*
- 3.5 Las empresas del Estado no cuentan con funcionarios públicos, por lo que no les resulta aplicable lo señalado en los numerales 93.4 y 93.5 del artículo 93 del Reglamento General de la LSC."*
- 2.5 Por tanto, sobre la aplicación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las empresas estatales, nos remitimos a lo indicado en el citado informe técnico.

Sobre la aplicación supletoria de las normas del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 con respecto a la normativa que regula el procedimiento disciplinario de las empresas del Estado

- 2.6 Conforme a lo indicado presentemente, debemos precisar que si bien en virtud de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (LSC), se estableció que los trabajadores de las empresas del Estado no están comprendidos en el ámbito de dicha ley; no obstante ello, la misma norma indica que los trabajadores de las empresas del Estado - entre las que se encuentran las empresas municipales- se rigen supletoriamente por la LSC en las materias reguladas en el artículo III de su 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.
- 2.7 Por lo tanto, la LSC, su Reglamento General (aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM) y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se constituyen en el marco normativo de aplicación supletoria los aspectos del régimen disciplinario de las empresas municipales.
- 2.8 En relación a la consulta, debemos indicar que en el supuesto que un trabajador cumpla con el rol de autoridad competente en un procedimiento disciplinario y este se encuentre como imputado en dicho procedimiento, será posible la aplicación supletoria de las disposiciones de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC sobre la abstención para el caso en concreto.

- 2.9 Al respecto, debemos indicar que el numeral 9.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, precisa que si la autoridad instructiva o sancionadora se encontrase o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 88 de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 –norma contenida actualmente en el artículo 99 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS – se aplicará el procedimiento regulado en el artículo 101 del mismo cuerpo normativo.
- 2.10 Así, el artículo 99 del TUO de la Ley N° 27444 establece como causales de abstención de las autoridades, las siguientes:
- “1. Si es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con cualquiera de los administrados o con sus representantes, mandatarios, con los administradores de sus empresas, o con quien les presten servicios.*
- 2. Si ha tenido intervención como asesor, perito o testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.*
- 3. Si personalmente, o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere interés en el asunto de que se trate o en otro semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquel.*
- 4. Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de los administrados intervinientes en el procedimiento, que se hagan potentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento.*
- 5. Cuando tuviere o hubiese tenido en los últimos doce (12) meses, relación de servicio o de subordinación con cualquiera de los administrados o terceros directamente interesados en el asunto, o si tuviera en proyecto una concertación de negocios con algunas de las partes, aun cuando no se concrete posteriormente.*
- (...)” (Énfasis nuestro)*
- 2.11 Por lo tanto, en caso una autoridad del procedimiento administrativo disciplinario tuviera algún interés personal en un procedimiento disciplinario, se aplicará de manera supletoria la figura de la abstención, conforme a lo dispuesto en el artículo 101 del TUO de la Ley N° 27444, por lo que corresponderá que se abstenga de participar en el mismo, dado que puede entenderse que no podría actuar objetivamente. Asimismo, es importante indicar que ante estos supuestos las empresas municipales pueden regular, en su propio documento de gestión, el procedimiento pertinente para el caso específico.
- 2.12 Finalmente, debe indicarse que la abstención se plantea dentro de los dos días hábiles en que comenzó a conocer el asunto o desde que tomó conocimiento de la causal, independientemente del estado en que se encuentre el procedimiento; por otra parte, corresponde al superior jerárquico inmediato designar a la autoridad competente para que proceda a resolver el procedimiento administrativo disciplinario en cuestión.

¹ Aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, versión actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

**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 de la Universalización de la Salud"

III. Conclusiones

- 3.1 Sobre la aplicación del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil en las empresas municipales, debemos indicar que SERVIR ya ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento a través del Informe Técnico N°1622-2019-SERVIR/GPGSC, el cual recomendamos revisar para mayor detalle.
- 3.2 Si bien las empresas municipales no se encuentran comprendidas en el ámbito de la LSC, esta constituye norma de aplicación supletoria en determinadas materias, siendo una de ellas el régimen disciplinario.
- 3.3 El numeral 9.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC dispone que si la autoridad instructora o sancionadora se encontrare o incurriese en alguna de las causales de abstención del artículo 99 del TUO de la Ley N° 27444, se aplicará el criterio de jerarquía establecida en los instrumentos de gestión interna, con el fin de determinar la autoridad competente que conocerá el proceso disciplinario, conforme al artículo 101 del mismo cuerpo normativo.
- 3.4 En caso una autoridad del procedimiento administrativo disciplinario tuviera algún interés personal en dicho procedimiento, corresponderá que se abstenga de participar en el mismo, dado que puede entenderse que no podría actuar objetivamente. Asimismo, es importante indicar que ante estos supuestos las empresas municipales pueden regular, en su propio documento de gestión, el procedimiento pertinente para el caso específico.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/jms

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: UNNJEZ