

**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"*

Lima, 03 de enero de 2020

**INFORME TECNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC**

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

Asunto : Sobre el régimen disciplinario aplicable al personal designado en otra entidad

Referencia : Oficio N° 0045-2019-MINAGRI-SERFOR-GG-OGA-ORH/STPAD

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Secretario Técnico de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR) señala que actualmente existen casos de servidores públicos contratados, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, por SERFOR y posteriormente han sido designados en, adición a sus funciones, en diversos cargos en SERFOR CAF (Unidad Ejecutora N° 002-1592). Ante ello, consulta a SERVIR lo siguiente:

- a. ¿A qué entidad le correspondería ejercer la potestad disciplinaria respecto de las faltas cometidas por los servidores de SERFOR que fueron designados en diversos cargos en SERFOR CAF (Unidad Ejecutora N° 002-1592)?
- b. ¿Quiénes serían las autoridades del PAD, teniendo en cuenta que SERFOR CAF no cuenta con trabajadores, solo con locadores?

**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.

**Delimitación de la consulta**

- 2.4 De la revisión del documento de la referencia, se advierte que este se encuentra orientado a que SERVIR dilucide cuáles serían las autoridades que deben intervenir como órgano instructor y



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"

sancionador en un procedimiento administrativo disciplinario específico; siendo ello así, teniendo en cuenta que no corresponde a SERVIR emitir pronunciamiento respecto a casos concretos, el presente informe versará de manera general sobre la competencia de las autoridades del PAD, en el marco de las normas que regulan el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC).

## De la potestad disciplinaria de las entidades tipo B

- 2.5 Previamente, debemos indicar que el literal a) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, distingue los tipos de entidad pública que se encuentran dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Así tenemos a:
- i. Las entidades denominadas “*entidad pública Tipo A*” a la organización que cuente con personería jurídica de derecho público, la cual tiene potestades administrativas sujetas a las normas comunes de derecho público.
  - ii. Por su parte, una “*entidad Tipo B*” constituye los órganos desconcentrados, **proyectos**, programas o unidades ejecutoras (según Ley N° 28411) de una entidad Tipo A, la misma que debe definir a estos como entidad Tipo B a través de una resolución. De esta forma, la entidad tipo B tendrá la competencia para contratar, **sancionar** y despedir, de acuerdo a lo establecido por dicha norma; caso contrario, de no emitirse dicha resolución, se infiere que la entidad Tipo A asumirá tales competencias.
- 2.6 Respecto a la competencia para sancionar, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y publicada el 24 de marzo de 2015, señala en el punto 5.2 que las entidades pasibles de ser declaradas como Tipo B, **cuentan con poder disciplinario** en los siguientes casos:
- a. Cuando una norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar y son declaradas Tipo B.
  - b. Cuando una norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar, y no son declaradas entidades Tipo B.
  - c. Cuando no se les ha otorgado la facultad de sancionar y son declaradas entidades Tipo B.
- 2.7 Siendo así, en los supuestos a) y b) basta que una norma o instrumento de gestión otorgue potestad sancionadora a un órgano desconcentrado, proyecto, programa o unidad ejecutora para que dichos organismos públicos puedan tener y ejercer poder disciplinario, ello en concordancia con el artículo 247<sup>1</sup> del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 04-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG).

<sup>1</sup> Ley N° 27444

“Artículo 231.- Estabilidad de la competencia para la potestad sancionadora

El ejercicio de la potestad sancionadora corresponde a las autoridades administrativas a quienes le hayan sido expresamente atribuidas por disposición legal o reglamentaria, sin que pueda asumirla o delegarse en órgano distinto”.



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"

Para tal efecto, se entiende por instrumentos de gestión el Reglamento de Organización y Funciones, el Manual Operativo y aquellos en los que se definan las funciones y atribuciones de las entidades, órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411.

- 2.8 Por otro lado, de acuerdo al último supuesto referido al caso de los órganos desconcentrados, proyectos, programas o **unidades ejecutoras**, cuyos respectivos instrumentos de gestión no hayan previsto en cada uno de ellos la facultad disciplinaria para sancionar, no podrán ejercer dicha facultad en tanto no sean declaradas como entidades tipo B.

En ese sentido, la entidad Tipo A al declarar a una entidad como Tipo B, se entenderá que esta contará con poder disciplinario para sancionar a sus servidores, lo cual, además de ser concordante con el referido artículo 231° de la Ley N° 27444, también lo es con el numeral 1 del artículo 74<sup>2</sup> de dicha Ley.

- 2.9 Por tanto, en atención a la consulta, es necesario tener la calidad de entidad tipo B para poder sancionar, previo procedimiento administrativo disciplinario, caso contrario tendrá que observarse los respectivos instrumentos de gestión a efectos de determinar si en ellos se ha contemplado la facultad de sancionar, para lo cual sería de aplicación el supuesto b) señalado anteriormente.

#### De las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.10 Sobre el particular, cabe precisar que a partir del 14 de setiembre del 2014, las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador (previstos en el Libro I, Capítulo VI) del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (en adelante, LSC), aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>3</sup> (en adelante, Reglamento), están vigentes, cuyas disposiciones son de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades, por ejemplo Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057-CAS, de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento.
- 2.11 Ahora bien, el artículo 93 del Reglamento General 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;
  - 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.

<sup>2</sup>Ley N° 27444

"Artículo 74.- Desconcentración

74.1 La titularidad y el ejercicio de competencia asignada a los órganos administrativos se desconcentra en otros jerárquicamente dependientes de aquéllos, siguiendo los criterios establecidos en la presente Ley (...)"

<sup>3</sup> Según su Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento se estableció que el Título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entrará en vigencia a los tres meses de su publicación.



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"

- 2.12 Para efectos de la determinación de las autoridades, el numeral 9 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC<sup>4</sup>, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", establece que se deberá adoptar como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad.

#### **Respecto del ejercicio de la potestad disciplinaria en el desplazamiento de un servidor**

- 2.13 El numeral 5.4 Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC establece cuáles son las reglas a considerar en un procedimiento administrativo disciplinario ante el desplazamiento temporal o definitivo del servidor.
- 2.14 Al respecto, la citada Directiva señala que la investigación preliminar, el inicio y, en general, el procedimiento administrativo disciplinario, se realiza en la entidad donde se cometió la falta y, de existir sanción, su ejecución corresponderá a la entidad donde se ubique el servidor al momento de la notificación del acto que pone fin al procedimiento.

Ello significa, que en caso el servidor cometa una presunta falta administrativa en una entidad y este fue desplazado de manera definitiva a otra entidad, el titular de la potestad disciplinaria para desarrollar el procedimiento administrativo disciplinario recae en la entidad donde se cometió la falta, y no aquellas donde el servidor se encuentra prestando sus servicios.

#### **Sobre los prestadores de servicios bajo las reglas de Código Civil**

- 2.15 En este extremo nos remitiremos al Informe Técnico N° 1428-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)) cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, el cual concluyó:

*"(...)*

*3.2. Las personas que brindan servicios al Estado como locadores de servicio, no están subordinados al Estado, sino que prestan sus servicios bajo las reglas del artículo 1764° del Código Civil, cuya contratación se efectúa para realizar labores no subordinadas, de manera autónoma por un tiempo determinado a cambio de una retribución, sin que ello implique una vinculación y reconocimiento de naturaleza laboral o estatutaria con el mismo."*

- 2.16 De esta manera, los locadores de servicios, en su condición de prestadores de servicios autónomos que se rigen únicamente por el marco normativo del Código Civil<sup>5</sup> no es legalmente factible extenderles la aplicación de disposiciones exclusivas de un régimen privativo del Estado como es el de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 o la Ley N° 30057.
- 2.17 Por tanto, los locadores de servicios que desempeñan encargos específicos, de manera autónoma y que no ocupan una plaza en el Cuadro para Asignación de Personal, no podrían desempeñar el rol del autoridades del procedimiento administrativo disciplinario ni de secretario técnico, pues dicha modalidad de contratación son de naturaleza civil, y como tal no son pasibles de responsabilidad administrativa disciplinaria.

<sup>4</sup> Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, versión actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE

<sup>5</sup> *Locación de Servicios*

*Definición*

*Artículo 1764.- Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.*



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"

### III. Conclusiones

- 3.1 No corresponde a SERVIR emitir pronunciamiento sobre la situación específica del trabajador cuya situación laboral se describe en la consulta, toda vez que no resuelve, vía informes legales, casos concretos.
- 3.2 Para efectos de la determinación de las autoridades, se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad.
- 3.3 Las entidades, órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidad ejecutoras que cumplan con los supuestos del numeral 5.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 cuentan con potestad sancionadora.
- 3.4 Cuando un servidor ha cometido una falta administrativa en una entidad y este fue desplazado de manera definitiva otra entidad, el titular de la potestad disciplinaria para desarrollar el procedimiento administrativo disciplinaria recae en la entidad donde se cometió la falta, y no aquellas donde el servidor se encuentra prestando sus servicios.
- 3.5 Los locadores de servicios que desempeñan encargos específicos, de manera autónoma y que no ocupan una plaza en el Cuadro para Asignación de Personal, no podrían desempeñar el rol de autoridades del procedimiento administrativo disciplinario ni de secretario técnico, pues dicha modalidad de contratación son de naturaleza civil, y como tal no son pasibles de responsabilidad administrativa disciplinaria.

Atentamente,

#### DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

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

CSL/abs/ktc

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