



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 1622 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Régimen disciplinario aplicable a las empresas municipales

Referencia : Oficio N° 391-2019-FINVER-GG

Fecha : Lima, 11 OCT. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Gerente General del Fondo Municipal de Inversiones del Callao S.A. – FINVER CALLAO nos formula las siguientes preguntas:

- a) FINVER Callao, constituida como empresa pública municipal, para el ejercicio de su potestad disciplinaria debe regirse por la Ley N° 30057 y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC o por lo señalado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.
- b) De regirse por la Ley N° 30057, ¿el Gerente General es competente para designar un Secretario Técnico o corresponde designar una Comisión de Procedimientos Disciplinarios para procesar a empleados de confianza y demás trabajadores?
- c) ¿Podría designarse al Gerente de Asesoría Jurídica como Secretario Técnico o miembro de la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios?

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.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Sobre la aplicación de la Ley del Servicio Civil en las empresas municipales

- 2.4 En este extremo, debe tenerse en cuenta lo expuesto en el Informe Técnico N° 015-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se concluyó –entre otros– lo siguiente:
- 3.1 *Las Empresas del Estado se rigen por las normas de la Actividad Empresarial del Estado y de los Sistemas Administrativos del Estado, entre ellos el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), cuya rectoría corresponde a SERVIR, teniendo el Tribunal del Servicio Civil asignada la competencia para resolver las controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.*
 - 3.2 *El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH) está comprendido por todas las entidades de la administración pública, incluidos los Gobiernos Locales, sus órganos y entidades, que incluyen estas últimas a las empresas de los gobiernos locales.*
 - 3.3 *SERVIR ejerce sus funciones y atribuciones sobre las empresas que conforman la actividad empresarial del Estado, incluidas las empresas municipales (...)"*.
- 2.5 En tal sentido, se tiene que 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 se sujetan a las disposiciones que esta entidad emita en aquellos temas que les resulten aplicables.
- 2.6 Ahora bien, en virtud de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (LSC), se establece que los trabajadores de las empresas del Estado no están comprendidos en el ámbito de dicha ley. No obstante, se 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 para aquellos aspectos de régimen disciplinario que las empresas municipales no hubiesen regulado en sus disposiciones internas.

Sobre la Secretaría Técnica de los procedimientos administrativos disciplinarios

- 2.8 El artículo 92 de la LSC establece cuáles son las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario (PAD), las cuales asumirán su competencia según la sanción propuesta y lo señalado en el numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento General de la LSC.
- 2.9 Asimismo, dichas autoridades cuentan con una Secretaría Técnica –que funcionalmente depende de la Oficina de Recursos Humanos– cuya misión es precalificar la falta denunciada o reportada (investigación preliminar) y apoyar a las autoridades del PAD durante todo el procedimiento, asumiendo las funciones previstas en el numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.
- 2.10 La persona a cargo de la Secretaría Técnica puede ser cualquier servidor de la entidad que tenga vínculo laboral activo, con excepción de aquellos que sean autoridades del PAD por mandato legal (jefe de la oficina de recursos humanos, titular de la entidad). Si bien la norma señala que, de preferencia, debe ser abogado; este requisito no es indispensable.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

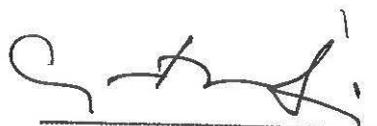
“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

- 2.11 Corresponde a la Secretaría Técnica identificar a las autoridades del PAD en el informe de precalificación, aplicando lo establecido en el numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento General de la LSC¹.
- 2.12 Cabe anotar que la conformación de comisiones ad-hoc, a la que hace referencia los numerales 93.4 y 93.5 del citado artículo 93, únicamente se dará cuando el presunto infractor tenga la condición de «funcionario público»; es decir, aquellos señalados en el artículo 52 de la LSC. Como se sabe, en las empresas del Estado no existen funcionarios públicos, por lo que no resultaría procedente conformar dichas comisiones.

III. Conclusiones

- 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.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/iabe

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019

¹ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

«Artículo 93.- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario

93.1. La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, a:

a) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.

b) 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.

c) 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.

La oficialización se da a través del registro de la sanción en el legajo y su comunicación al servidor».

