



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° 864 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : a) Sobre la naturaleza de los institutos viales provinciales.
b) Potestad disciplinaria respecto de los servidores pertenecientes a entidades adscritas a una Entidad Tipo A.
c) Sobre la condición de funcionario público.

Referencia : Oficio N° 31-2019-MPY/06.41.

Fecha : Lima, **13 JUN. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Yungay consulta a SERVIR respecto la potestad disciplinaria de órganos desconcentrados adscritos a una entidad Tipo A.

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1. Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2. Siendo SERVIR un órgano 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.
- 2.3. En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH), 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.

Delimitación de la respuesta contenida en el presente informe

- 2.4. De la revisión del documento de la referencia se advierte que a través de la consulta formulada se pretende una opinión sobre si la Municipalidad Provincial de Yungay puede iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el Gerente General del Instituto Vial Provincial de Yungay (entidad adscrita a la Municipalidad Provincial de Yungay) bajo el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como respecto a las autoridades encargadas de la tramitación de dicho procedimiento.



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"

- 2.5. Sobre el particular, debe recordarse que no corresponde a SERVIR emitir pronunciamiento respecto a casos concretos, motivo por el cual no resulta posible opinar respecto a la situación específica planteada. Sin perjuicio de ello, a través del presente informe técnico, se abordará de manera general los casos en que los órganos desconcentrados de las entidades públicas ostentan potestad disciplinaria independiente, así como la forma en que se determinan las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en caso que estos órganos desconcentrados no ostentan potestad disciplinaria sobre sus servidores y/o funcionarios.

Sobre la naturaleza de los institutos viales provinciales y la aplicación del régimen disciplinario de la Ley N° 30057

- 2.6. De acuerdo a lo señalado en el numeral 1 del Anexo 1 de la Directiva N° 002-CND-P-2004 "Normas para la ejecución de la transferencia a los gobiernos regionales y locales, durante el año 2004, de los fondos y proyectos sociales, programas sociales de lucha contra la pobreza, y proyectos de inversión en infraestructura productiva de alcance regional, incluidos en el Decreto Supremo N° 038-2004-PCM", aprobada por Resolución Presidencial N° 057-CND-P-2004, define al Instituto Vial Provincial de la siguiente manera:

"(...) organismo de derecho público interno descentralizado de las Municipalidades Provinciales y de las Municipalidades Distritales de la provincia, que goza de autonomía administrativa, económica, presupuestaria y financiera, y su creación se aprueba mediante Ordenanza Municipal publicada en el Diario Oficial El Peruano. Se encarga de la gestión vial de los caminos rurales de la provincia sobre la base de un Plan Vial Provincial desarrollado por las propias Municipalidades con apoyo y asesoría del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, a través del Programa de Vías Rurales, MTC-PROVÍAS RURAL."

- 2.7. Bajo ese marco normativo, queda claro que los Institutos Viales Provinciales tienen la naturaleza de organismos públicos descentralizados de las Municipales Provinciales y Distritales, por lo que se encuentran sujetos al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH) cuya rectoría compete a SERVIR, estando sus servidores públicos sujetos al régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC).

Potestad disciplinaria de organismos públicos descentralizados adscritos a una entidad Tipo A

- 2.8. El Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), en el Artículo IV de su Título Preliminar diferenció -para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH)- dos tipos de entidades:

- i. Entidad pública Tipo A: Organización que cuente con personería jurídica de derecho público; cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se encuentran sujetas a las normas comunes de derecho público.
- ii. Entidad pública Tipo B: Órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411 de una entidad pública Tipo A que, conforme a su manual de operaciones o documento equivalente, cumplan los siguientes criterios:

- a. Tener competencia para contratar, sancionar y despedir.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

- b. 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.
 - c. Contar con resolución del titular de la entidad pública a la que pertenece definiéndola como Entidad Tipo B.
- 2.9. Asimismo, 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) señala en su numeral 5.2 que aquellos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411, de una entidad pública Tipo A cuentan con poder disciplinario en los siguientes supuestos:
- a. Cuando una norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar, y son declaradas entidades 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.
- 2.10. De lo que se desprende que incluso cuando un órgano desconcentrado, proyecto, unidad ejecutora o programa no haya sido declarado entidad Tipo B, puede ejercer su poder disciplinario si se le ha conferido tal facultad. De ser así, se encontrará sujeto -al igual que la entidad Tipo A a la cual se encuentra adscrito- a las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), su Reglamento General, la Directiva, así como a las opiniones que SERVIR emita sobre régimen disciplinario y procedimiento sancionador.
- 2.11. Hasta este punto resulta claro que aquellas faltas disciplinarias que son cometidas en un órgano desconcentrado, proyecto, programa o unidad ejecutora de una entidad pública Tipo A -en principio- deben ser procesadas y sancionadas por la misma entidad donde se produjo la falta. No obstante, esta competencia en materia disciplinaria encuentra su límite cuando el presunto infractor es el titular responsable de dicho órgano desconcentrado.
- 2.12. Dicho límite ha sido desarrollado en el Informe Técnico N° 2200-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), donde este ente rector señaló quiénes serían las autoridades del procedimiento disciplinario cuando el presunto infractor fuese el titular responsable de una entidad Tipo B tanto en el Gobierno Nacional como en los Gobiernos Regionales y Locales. Cabe precisar que, lo desarrollado en el citado informe es de alcance -incluso- a aquellos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras de una entidad Tipo A que no hayan sido declarados entidades Tipo B pero tuvieran poder disciplinario sobre sus servidores.
- 2.13. Ahora bien, es de señalar que en caso el órgano desconcentrado de una Entidad Tipo A contara con potestad disciplinaria sobre sus servidores en virtud a alguno de los supuestos descritos en el numeral 2.9, dicha entidad deberá implementar una Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios para el apoyo a los autoridades de los PAD instaurados contra sus servidores, la misma a la que corresponderá la emisión de los informes de precalificación respectivos.

De la misma manera, la entidad deberá asegurarse de contar con los instrumentos de gestión necesarios para ejercer dicha potestad adecuadamente, tal como aquellos en los que se indiquen las obligaciones y prohibiciones aplicables a sus servidores, así como contar con un Reglamento Interno





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”

de Trabajo (RIT) o Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en los que se detallen las faltas leves que les resulten aplicables (todo esto con la finalidad de realizar adecuadamente la imputación de cargos en el marco del PAD y prevenir posibles nulidades); de la misma manera, debe contar con el instrumento de gestión que identifique plenamente la estructura jerárquica de la entidad (esto a efectos de identificar adecuadamente a las autoridades del PAD de acuerdo a lo señalado en la LSC).

- 2.14. Por otra parte, cabe recordar que tanto el procedimiento administrativo disciplinario, como las autoridades, faltas y sanciones aplicables a los servidores y/o funcionarios, se encuentran reguladas en la LSC, su reglamento y la Directiva.
- 2.15. Por el contrario, en caso el órgano desconcentrado adscrito a una Entidad Tipo A no se encontrara en los supuestos descritos en el numeral 2.7 (y por tanto no contara con poder disciplinario), la potestad disciplinaria respecto a sus servidores deberá ser ejercida por la Entidad Tipo A, correspondiendo en dicho supuesto a la Secretaría Técnica de esta última intervenir como órgano de apoyo a las autoridades de los PAD seguidos contra los servidores de órgano desconcentrado adscrito.
- 2.16. En esa misma línea, debe tenerse presente que en dichos casos, las autoridades del PAD se determinan de igual manera en función a lo previsto en el artículo 93° del Reglamento de la LSC, con la única diferencia que, para estos supuestos, cuando dicha norma se refiere al Jefe de Recursos Humanos y al Titular de la Entidad, debe entenderse que estos son los correspondientes a la Entidad Tipo A.

Así por ejemplo, si se iniciara un PAD contra un servidor del órgano desconcentrado (que no cuenta con poder disciplinario) determinándose como posible sanción una suspensión, corresponderá a su Jefe inmediato intervenir como órgano instructor (el cual podría estar en la propia entidad adscrita), mientras que el órgano sancionador será el Jefe de Recursos Humanos de la Entidad Tipo A.

Por otro lado, si se iniciara un PAD contra un servidor del órgano desconcentrado (que no cuenta con poder disciplinario) determinándose como posible sanción la destitución, corresponderá intervenir como órgano instructor al Jefe de Recursos Humanos de la Entidad Tipo A, y como órgano sancionador al Titular de la Entidad Tipo A.

Sobre la condición de funcionario público

- 2.17. La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP) establece en el numeral 1 de su artículo 4° que “funcionario público” es el que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representa al Estado o a un sector de la población, desarrolla políticas del Estado y/o dirige organismos o entidades públicas; pudiendo ser: a) de elección popular directa y universal o confianza política originaria, b) de nombramiento y remoción regulados, o c) de libre nombramiento y remoción. Así, es posible advertir que la condición de funcionario público está reservada para aquellas personas que ocupan los puestos de mayor jerarquía en una entidad.

- 2.18. Por su parte, el artículo 52° de la LSC, vigente desde el 5 de julio de 2013 y de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057), señala que los funcionarios públicos pueden ser: a) de elección popular directa y universal, b) de designación o remoción regulada, o c) de libre designación y remoción. Como puede



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

observarse, respecto a la clasificación de funcionarios públicos, la LSC es concordante con la LMEP.

- 2.19. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que el artículo 52º de la LSC establece un listado expreso de quiénes son considerados funcionarios públicos; es decir, la condición de funcionario público está determinada por mandato legal¹. Por lo tanto, las entidades no pueden asignar la condición de funcionario público a puestos distintos a los establecidos en la LSC, a través de sus instrumentos de gestión interna².
- 2.20. En tal sentido, resaltamos que los funcionarios públicos son distintos a los directivos (incluyendo a los que son de confianza); siendo que respecto a los directivos de confianza³, corresponde a cada entidad efectuar su clasificación y calificación en atención a su estructura orgánica y necesidades⁴, mediante sus instrumentos de gestión interna y con sujeción a los límites establecidos⁵.

¹ Artículo 52º de la LSC, cuyo numeral 3 de su literal c) fue modificado por el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1337, quedando redactado como sigue:

“Artículo 52. Clasificación de los funcionarios públicos

Los funcionarios públicos se clasifican en:

- a) **Funcionario público de elección popular, directa y universal.** Es el elegido mediante elección popular, directa y universal, como consecuencia de un proceso electoral conducido por la autoridad competente para tal fin. El ingreso, permanencia y término de su función están regulados por la Constitución Política del Perú y las leyes de la materia.

Son funcionarios públicos de elección popular, directa y universal:

- 1) Presidente de la República.
- 2) Vicepresidentes de la República.
- 3) Congresistas de la República y del Parlamento Andino.
- 4) Presidentes, Vicepresidentes y Consejeros Regionales.
- 5) Alcaldes, Teniente Alcaldes y Regidores.

- b) **Funcionario público de designación o remoción regulada.** Es aquel cuyos requisitos, proceso de acceso, período de vigencia o causales de remoción están regulados en norma especial con rango de ley.

Son funcionarios públicos de designación y remoción regulados:

- 1) Magistrados del Tribunal Constitucional.
- 2) Defensor del Pueblo y Defensor adjunto.
- 3) Contralor General de la República y Vicecontralor.
- 4) Presidente y miembros del Jurado Nacional de Elecciones.
- 5) Miembros del Consejo Nacional de la Magistratura.
- 6) Director General y miembros del Consejo Directivo de la Academia de la Magistratura.
- 7) Titulares, adjuntos, presidentes y miembros de órganos colegiados de los organismos constitucionalmente autónomos.
- 8) Titulares, adjuntos y miembros de órganos colegiados de entidades que cuenten con disposición expresa sobre la designación de sus funcionarios.
- 9) Los jueces que integren el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.
- 10) Fiscal de la Nación del Ministerio Público.
- 11) Presidente de la Corte Suprema.
- 12) Rectores y vicerrectores de las universidades públicas.
- 13) Titulares, adjuntos, presidente y miembros del consejo directivo de los organismos técnicos especializados y reguladores y tribunales administrativos.
- 14) Gobernadores.
- 15) Aquellos señalados por norma con rango de ley, siempre que cumplan con lo dispuesto en los artículos 53 y 54 de la presente Ley.

- c) **Funcionario público de libre designación y remoción.** Es aquel cuyo acceso al Servicio Civil se realiza por libre decisión del funcionario público que lo designa, basada en la confianza para realizar funciones de naturaleza política, normativa o administrativa.

Son funcionarios públicos de libre designación y remoción:

- 1) Ministros de Estado.
- 2) Viceministros.
- 3) Secretarios generales de Ministerios, Secretario General del Despacho Presidencial y aquellos que por ley expresa tengan igual jerarquía.
- 4) Titulares, adjuntos, presidentes y miembros de los órganos colegiados de libre designación y remoción.
- 5) Gerente General del Gobierno Regional.
- 6) Gerente Municipal.

La Compensación Económica para los funcionarios señalados en el presente artículo se aprueba mediante decreto supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, excepto para los congresistas de la República y los parlamentarios andinos cuyos ingresos son fijados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 94 de la Constitución Política del Perú y el artículo 31 de la presente Ley.”

² En el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

³ De conformidad con lo regulado en la LMEP, se accede a un cargo directivo previo concurso público de méritos, a excepción de que dicho cargo esté calificado en los instrumentos de gestión interna de la entidad como uno de confianza.

⁴ Según se concluyó en el numeral 3.1 del Informe Técnico N° 175-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe).

⁵ Al respecto, puede revisarse el Informe Técnico N° 2250-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se concluyó lo siguiente:

“3.1 La determinación del 5% de empleados de confianza de la entidad a que se refiere el artículo 4 numeral 2 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público tiene como base de cálculo todos los puestos contenidos en el CAP o CAP Provisional, es decir, los previstos ocupados y los previstos no ocupados, adicionando

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

- 2.21. Por consiguiente, a efectos de establecer la condición de funcionario público o directivo de un determinado empleado público, deberá atenderse a lo descrito en el presente acápite. Dicha distinción resulta de especial relevancia en el marco del ejercicio de la potestad disciplinaria de la Entidad bajo la LSC, puesto que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario regulado en dicha ley dependerán de la condición que ostente el presunto infractor (funcionario o servidor).
- 2.22. Bajo el marco normativo antes expuesto, debe recordarse que en los gobiernos locales, los únicos que ostentan la condición de funcionario público son el Alcalde (que tiene la condición de funcionario público de elección popular de acuerdo al numeral 5 del literal a) artículo 52 de la LSC) y el Gerente Municipal (que tiene la condición de funcionario público de libre designación y remoción de acuerdo al numeral 6 del literal c) del artículo 52° de la LSC).

Asimismo, es de señalar que dada la naturaleza y funciones de los institutos viales provinciales (descrita en los numerales 2.6 y 2.7 del presente informe), ninguna de sus autoridades tiene la condición de funcionario público toda vez que no se encuentran comprendidas en los alcances de la definición de funcionario prevista en la LMEP, ni en los supuestos expresos señalados en el artículo 52° de la LSC.

Consecuentemente, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario seguido contra los servidores o directivos de los institutos viales provinciales (incluido el Gerente General) se determinarán de acuerdo a las reglas descritas en el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento de la LSC.

III. Conclusiones

- 3.1. De acuerdo a la Directiva, aquellos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411, de una entidad pública Tipo A cuentan con poder disciplinario en los siguientes supuestos:
- a. Cuando una norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar, y son declaradas entidades 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.

- 3.2. En caso un órgano desconcentrado adscrito a una Entidad Tipo A contara con potestad disciplinaria sobre sus servidores en virtud a alguno de los supuestos descritos en el numeral precedente, dicha entidad deberá implementar una Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios para el apoyo a las autoridades de los PAD instaurados contra sus servidores.

los puestos de servidores sujetos al régimen de contratación administrativa de servicios del Decreto Legislativo N° 1057, vinculados con la entidad al 10 de noviembre del 2016, por lo dispuesto por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 084-2016-PCM, como se observa en el cuadro N° 1.

3.2 El número de directivos públicos de libre designación y remoción (directivos de confianza) se encuentra dentro del total de empleados de confianza de la entidad (5%). El cálculo de la quinta parte del 10% del total de empleados de la entidad para determinar el número de directivos de confianza se realiza considerando solo las plazas contenidas en el CAP o CAP Provisional sin considerar para dicho cálculo a los servidores CAS debido a que el Decreto Supremo N° 084-2016-PCM no ha variado dicho cálculo”.



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”

En dichos casos, la entidad deberá asegurarse de contar con los instrumentos de gestión necesarios para ejercer dicha potestad adecuadamente, tal como aquellos en los que se indiquen las obligaciones y prohibiciones aplicables a sus servidores, así como contar con un RIT o RIS en los que se detallen las faltas leves aplicables que les resulten aplicables (con la finalidad de realizar adecuadamente la imputación de cargos en el marco del PAD y prevenir posibles nulidades), asimismo deberá contar con el instrumento de gestión que identifique plenamente la estructura jerárquica de la entidad (esto a efectos de identificar adecuadamente a las autoridades del PAD de acuerdo a lo señalado en la LSC).

- 3.3. En caso la entidad adscrita a una Entidad Tipo A no se encontrara en los supuestos descritos en el numeral 2.9 -y por tanto no contara con poder disciplinario- la potestad disciplinaria respecto a sus servidores recae en la Entidad Tipo A, correspondiendo en dicho supuesto a la Secretaría Técnica de esta última intervenir como órgano de apoyo a las autoridades de los PAD seguidos contra los servidores del órgano desconcentrado adscrito.

En dichos casos, las autoridades del PAD se determinan de igual manera en función a lo previsto en el artículo 93° del Reglamento de la LSC, con la única diferencia que, para estos supuestos, cuando dicha norma se refiere al Jefe de Recursos Humanos y al Titular de la Entidad, debe entenderse que estos son los correspondientes a la Entidad Tipo A (que ejerce la potestad disciplinaria).

- 3.4. De acuerdo a la LMEP, tiene la condición de “funcionario público” aquel que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representa al Estado o a un sector de la población, desarrolla políticas del Estado y/o dirige organismos o entidades públicas; pudiendo ser: a) de elección popular directa y universal o confianza política originaria, b) de nombramiento y remoción regulados, o c) de libre nombramiento y remoción. Así, la condición de funcionario público está reservada para aquellas personas que ocupan los puestos de mayor jerarquía en una entidad.
- 3.5. El artículo 52° de la LSC, señala que los funcionarios públicos pueden ser: a) de elección popular directa y universal, b) de designación o remoción regulada, o c) de libre designación y remoción, siendo dicha clasificación concordante con la prevista en la LMEP.
- 3.6. Las autoridades del PAD para el caso de servidores y directivos se encuentran descritas en el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento de la LSC, conforme a lo señalado en el numeral 2.13 del presente informe técnico.

- 3.7. A efectos de establecer la condición de funcionario público o directivo de un determinado empleado público, deberá atenderse a lo descrito en los numerales 2.17 a 2.21 en el presente acápite. Dicha distinción resulta de especial relevancia en el marco del ejercicio de la potestad disciplinaria de la Entidad bajo la LSC, puesto que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario regulado en dicha ley dependerán de la condición que ostente el presunto infractor (funcionario o servidor).

- 3.8. En los gobiernos locales, los únicos que ostentan la condición de funcionario público son el Alcalde (que tiene la condición de funcionario público de elección popular de acuerdo al numeral 5 del literal a) artículo 52 de la LSC) y el Gerente Municipal (que tiene la condición de funcionario público de libre designación y remoción de acuerdo al numeral 6 del literal c) del artículo 52° de la LSC).



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

3.9. Dada la naturaleza y funciones de los institutos viales provinciales (descrita en los numerales 2.6 y 2.7 del presente informe), ninguna de sus autoridades tiene la condición de funcionario público toda vez que no se encuentran comprendidas en los alcances de la definición de funcionario prevista en la LMEP, ni en los supuestos expresos señalados en el artículo 52° de la LSC.

Por lo tanto, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario seguido contra los servidores o directivos de los institutos viales provinciales (incluido el Gerente General) se determinarán de acuerdo a las reglas descritas en el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento de la LSC.

Atentamente,


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