



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° 518 -2019-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : Sobre el procedimiento administrativo disciplinario contra los Directores Generales de Administración de las Universidades Públicas

Referencia : Oficio N° 0082-2019/DOGTH-UNCP

Fecha : Lima, 04 ABR. 2019

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Director de la Oficina General de Gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional del Centro del Perú formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Qué autoridad sanciona disciplinariamente al Director General de Administración de una Universidad Pública, en caso de incurrir en responsabilidad administrativa por la comisión de una falta disciplinaria?
- b) De ser el Rector el órgano instructor y el Consejo Universitario el órgano sancionador ¿Qué autoridad u órgano sería competente para resolver el recurso de apelación, en caso de ser interpuesto por el Director General de Administración?

**II. Análisis**

**Competencias 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 por cada Entidad.

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, 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 consulta**

- 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 entidad





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”

consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

### **Del régimen disciplinario aplicable a docentes y personal administrativo de las Universidades Públicas**

- 2.5 Al respecto, debemos señalar que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la LSC, así como las de su Reglamento General (en adelante, el Reglamento), aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (previstos en el Libro I, Título VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014<sup>1</sup>, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, D.L 728 y DL. 1057-CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento<sup>2</sup>.
- 2.6 Por otro lado, los trabajadores y servidores de los regímenes especiales, entre ellos, el régimen especial de la LU, no están comprendidos bajo el régimen laboral de la LSC; no obstante, el régimen disciplinario que regula la LSC se aplica supletoriamente, es decir, en aquellos aspectos no previstos y en los que no son tratados expresamente de modo distinto por la norma especial, de acuerdo a lo establecido en el inciso b) de la Primera Disposición Complementaria Final de la LSC.
- 2.7 Estando a las normas expuestas, los docentes universitarios, al pertenecer a la carrera especial regulada por la LU, están sujetos al régimen disciplinario regulado por dicha ley, aplicándoseles únicamente de forma supletoria el régimen disciplinario de la LSC.

Por otra parte, el personal administrativo de las universidades se sujeta al régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la LSC y su reglamento.

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

- 2.8 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;

<sup>1</sup> 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.

aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa.

Reglamento General de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil

Disposiciones Complementarias Finales

SEGUNDA.- De las reglas de la implementación de la Ley del Servicio Civil

Las entidades públicas y los servidores públicos que transiten o se incorporen o no al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tendrán en cuenta lo siguiente:

Entidades

(...)

c) En el caso de aquellas Entidades que no cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación aplicaran:

i) El Libro I del presente Reglamento denominada “Normas Comunes a todos los regímenes y entidades (...)”.



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”

- 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.
- 2.9 Para efectos de la determinación de las autoridades, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC<sup>3</sup>, “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” (en adelante, la Directiva), establece que se deberá adoptar como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad.
- 2.10 En ese sentido, corresponderá a cada entidad pública -conforme a lo establecido en la Ley N° 30057 y su Reglamento General y, sus instrumentos de gestión interna (ROF y MOF, por ejemplo) determinar los órganos competentes, siendo estos indelegables, de acuerdo al tipo de sanción a aplicarse (amonestación escrita, suspensión y destitución), por lo que a través de la Secretaría Técnica se emitirá un informe de precalificación, identificando, entre otros puntos, al órgano instructor y sancionador competentes.

#### **Sobre los recursos de apelación del personal administrativo de las universidades públicas**

- 2.11 SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir opinión en el Informe Técnico N° 1180-2018-SERVIR/GPGSC, disponible en: [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe), el cual estableció, entre otros, lo siguiente:

*“ 2.10 Resulta pertinente indicar que el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, establece que el Tribunal del Servicio Civil (en adelante TSC) tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del SAGRH, en materia de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, terminación de la relación de trabajo, siendo la última instancia administrativa, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas únicamente vía judicial, a través de un proceso contencioso administrativo.  
(...)”*

*2.12 No obstante, cabe tener en consideración que la Ley N° 30220 dispone entre las atribuciones del Consejo Universitario la de constituirse en instancia revisora del poder disciplinario sobre los docentes, estudiantes y personal administrativo, en la forma y grado que lo determinen los reglamentos (artículo 59).*

*2.13 De esta forma, aun cuando al personal administrativo de las universidades públicas le sea aplicable el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, los recursos de apelación que en materia disciplinaria estos presenten no serán conocidos por el Tribunal del Servicio Civil, en cambio, será competencia de los Consejos Universitarios respectivos resolverlos.*

*2.14 En consecuencia, podemos colegir que el TSC resulta competente para resolver en última instancia administrativa los recursos de apelación, únicamente, del personal administrativo de las universidades públicas sobre materias de su competencia, con excepción de los vinculados*



<sup>3</sup> Aprobada por 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 Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

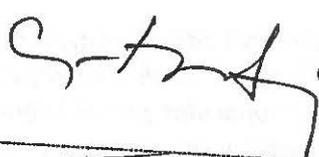
“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

*con procesos disciplinarios. Por otro lado, será competente para resolver las impugnaciones interpuestas por docentes universitarios, la autoridad designada según lo regulado en Ley N° 30220.”*

### III. Conclusiones

- 3.1 Las disposiciones sobre régimen disciplinario de la LSC, así como las de su Reglamento General (en adelante, el Reglamento), aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (previstos en el Libro I, Título VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, D.L 728 y DL. 1057-CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento.
- 3.2 Los trabajadores y servidores de los regímenes especiales, entre ellos, el régimen especial de la LU, no están comprendidos bajo el régimen laboral de la LSC; no obstante, el régimen disciplinario que regula la LSC se aplica supletoriamente, es decir, en aquellos aspectos no previstos y en los que no son tratados expresamente de modo distinto por la norma especial, de acuerdo a lo establecido en el inciso b) de la Primera Disposición Complementaria Final de la LSC.
- 3.3 El artículo 93 del Reglamento de la LSC establece expresamente, las autoridades competentes para instruir y sancionar.
- 3.4 De acuerdo con lo establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, para efectos de la identificación de las autoridades del PAD, se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad de la Administración Pública.
- 3.5 El Tribunal del Servicio Civil resulta competente para resolver en última instancia administrativa los recursos de apelación, únicamente, del personal administrativo de las universidades públicas sobre materias de su competencia, con excepción de los vinculados con procesos disciplinarios.

Atentamente,

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

CSL/abs/ccg

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