



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° 470 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Potestad disciplinaria de entidades adscritas a una Entidad Tipo A.

Referencia : Oficio N° D000060-2019-PCM-ORH.

Fecha : Lima, 25 MAR. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Directora del Sistema Administrativo II de la Presidencia del Consejo de Ministros consulta a SERVIR respecto la potestad disciplinaria de la Autoridad para la Reconstrucción con Cambios, concretamente lo siguiente:

- a) ¿Debería contar con una Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, sin necesidad que sea reconocida como entidad Tipo B, debiendo para tal efecto aprobar instrumentos internos que regulen su facultad disciplinaria?
- b) ¿Qué documentos de gestión podría emitir la Autoridad para la Reconstrucción con Cambios para que pueda ejercer la facultad disciplinaria?
- c) ¿Podría la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Presidencia del Consejo de Ministros, asumir competencia para investigar las denuncias presentadas contra los servidores de la Autoridad para la Reconstrucción con Cambios, al no contar dicha entidad con Secretaría Técnica?
- d) En caso la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Presidencia del Consejo de Ministros, asumir competencia para investigar las denuncias relacionadas a servidores de la Autoridad para la Reconstrucción con Cambios. ¿Cómo se establecerían las autoridades competentes para los procedimientos seguidos contra los servidores de dicha entidad?

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.



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

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

- 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 Autoridad para la Reconstrucción con Cambios, en su condición de programa adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, ostenta potestad disciplinaria propia respecto a sus servidores y si ende dicha entidad debe contar con una Secretaria Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios.
- 2.5. Siendo ello así, 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 abordara de manera general los casos en que los órganos desconcentrados de las entidades públicas ostentan potestad disciplinaria independiente, y la forma en que se determinan las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en el caso que las entidades públicas ostentan potestad disciplinaria sobre los servidores y/o funcionarios de sus órganos desconcentrados (cuando estos últimos no cuentan con dicha potestad).

Potestad disciplinaria de entidades adscritas a una entidad Tipo A

- 2.6. 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.
 - 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.
- 2.7. 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





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

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.
- 2.8. 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.
- 2.9. 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 la conducción de la entidad.
- 2.10. 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 mencionado 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.
- 2.11. Ahora bien, es de señalar que en caso una entidad adscrita a una Entidad Tipo A contara con potestad disciplinaria sobre sus servidores en virtud a alguno de los supuestos descritos en el numeral 2.7, dicha entidad deberá implementar una Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios para el apoyo a los autoridades de los PAD instaurados contra sus servidores.

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 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).

- 2.12. Cabe recordar que 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.





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

- 2.13. Por el contrario, en caso la entidad adscrita 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 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 de la entidad adscrita.
- 2.14. 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 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.

De la misma manera, si se iniciara un PAD contra un servidor 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.

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:
- Cuando una norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar, y son declaradas entidades Tipo B.
 - Cuando una norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar, y no son declaradas entidades Tipo B.
 - Cuando no se les ha otorgado la facultad de sancionar y son declaradas entidades Tipo B.
- 3.2. En caso una entidad adscrita 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 los autoridades de los PAD instaurados contra sus servidores.

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).





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

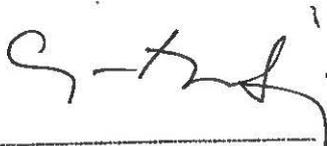
Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

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

- 3.3. En caso la entidad adscrita 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 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 de la entidad adscrita.

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).

Atentamente,



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

