"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

INFORME TÉCNICO N°463 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Aplicación supletoria de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil

Referencia : Oficio Nº 073-2019-EMAPE-GCAF-GRH

Fecha : Lima, 22 MAR. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente de Recursos Humanos de la Empresa Municipal Administradora de Peaje de Lima S.A. – EMAPE S.A. realiza a SERVIR las siguientes consultas:

a) ¿Resulta aplicable las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil a los trabajadores de EMAPE S.A., teniendo en cuenta que se encuentran bajo el ámbito del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos o se les debe aplicar un régimen disciplinario aprobado por EMAPE S.A. contenido en sus documentos de gestión?

b) ¿EMAPE S.A. podría designar un Secretario Técnico que realice las funciones establecidas en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil?

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.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL · GPGSC · V°B° C. SU

De la normativa del Servicio Civil aplicable a las empresas municipales

2.4 En principio, debemos tener en cuenta lo expuesto en el Informe Técnico N° 015-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el que 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 De acuerdo con el citado informe, se concluye que las empresas municipales forman parte del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, cuya rectoría corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR[1]; por tanto, deben observar los lineamientos generales que a tal efecto emita SERVIR, como ente rector del citado Sistema, conforme establece el artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1023[2].

2.6 Ahora bien, la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), 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 (las empresas municipales)[3] se rigen supletoriamente por la Ley del Servicio Civil 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 En ese sentido, los principios de la LSC, la organización del Servicio Civil y el régimen disciplinario y proceso administrativo sancionador de la LSC son de aplicación supletoria a los trabajadores de las empresas municipales.

---

[1] De acuerdo a lo señalado también en el numeral 2.16 del Informe Técnico N° 453-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe).

[2] Artículo 6.- Creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil
Créase la Autoridad Nacional del Servicio Civil como Organismo Técnico Especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, con personería jurídica de derecho público interno, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades de la administración pública, asumiendo la calidad de ente rector del Sistema. Constituye Pliego Presupuestal.

[3] La no alusión al FONAFE nos permite concluir que se refiere a aquellas que no están bajo el ámbito de este.

De la aplicación supletoria del régimen disciplinario de la LSC en las empresas municipales

2.8 En este punto, debemos señalar que las empresas del Estado regulan la administración de su personal por las normas del régimen de la actividad privada, vale decir por lo dispuesto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y regulan, por tanto, sus procedimientos disciplinarios en función a las disposiciones del entorno normativo de dicho dispositivo legal, la supletoriedad en mención implica que para lo no previsto en el bloque normativo constituido por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y sus dispositivos complementarios, podrán aplicarse las disposiciones sobre el PAD establecidas en la LSC y sus normas de desarrollo.

2.9 En esa misma línea argumentativa, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC sobre "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley Del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, establece expresamente en su numeral 4.2 que a los servidores previstos en la Primera Disposición Complementaria Final de la LSC (entre ellos el personal de las empresas del Estado) les es aplicable sus disposiciones de modo supletorio, agregando que *"La supletoriedad implica que, en todo aquello no previsto por sus normas especiales, se aplica el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y sus normas de desarrollo"*.

2.10 Por tanto, para el caso de las empresas municipales, las disposiciones estipuladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC serán de aplicación supletoria a la normativa sobre procedimientos disciplinarios contemplada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y en sus respectivas instrumentos de desarrollo como reglamentos internos de trabajo, directivas, etc., de modo tal que para lo no previsto en el referido bloque normativo de la actividad privada, se podrán aplicar las disposiciones de la mencionada directiva.

2.11 Finalmente, es importante precisar que la aplicación supletoria a la que se hace referencia no supone la posibilidad de trasladar y/o aplicar todas las figuras o instituciones jurídicas que hubieran sido reguladas en la LSC y que no se encontraran en las leyes especiales (como la designación de un Secretario Técnico), sino únicamente de aquellas que fueran congruentes con la naturaleza del procedimiento disciplinario establecido para dicho régimen especial y cuya aplicación fuera indispensable para salvaguardar el respeto al debido procedimiento.

III. Conclusiones

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL · GPGSC · V°B° C. SU

3.1 Las empresas municipales forman parte del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, cuya rectoría corresponde a SERVIR; por tanto, deben observar los lineamientos generales que a tal efecto emita la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), como ente rector del citado Sistema, conforme establece el artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1023.

3.2 En virtud de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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 (las empresas municipales) se rigen supletoriamente por los principios de la Ley del Servicio Civil; la organización del Servicio Civil; y, el régimen disciplinario y proceso administrativo sancionador de la Ley del Servicio Civil.

3.3 Los servidores de las empresas municipales se sujetan al régimen disciplinario y procedimiento sancionador contemplado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y en sus respectivas instrumentos de desarrollo como reglamentos internos de trabajo, directivas, etc., de modo tal que para lo no previsto en el referido bloque normativo de la actividad privada, se podrán aplicar de manera supletoria las disposiciones sobre régimen disciplinario contemplado en la LSC y sus normas de desarrollo.

3.4 La referida aplicación supletoria, no supone la posibilidad de trasladar y/o aplicar todas las figuras o instituciones jurídicas que hubieran sido reguladas en la Ley N°30057, y que no se encontraran en las leyes especiales (como la designación de un Secretario Técnico), sino únicamente de aquellas que fueran congruentes con la naturaleza del procedimiento disciplinario establecido para dicho régimen especial y cuya aplicación fuera indispensable para salvaguardar el respeto al debido procedimiento.

Atentamente,

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

CSL/abs/kah
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019