



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° 050 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Desplazamiento definitivo de servidor y titularidad de la potestad disciplinaria

Referencia : Oficio N° 3341-2018-JUS/OGRRHH

Fecha : Lima, 10 ENE. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos consulta a SERVIR sobre la titularidad de la potestad disciplinaria cuando el presunto infractor ha sido desplazado de manera definitiva de la entidad donde se cometieron los hechos, como consecuencia de una transferencia dispuesta por mandato legal.

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, SAGRHH), 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.

Sobre la transferencia de personal de la Gerencia de Centros Juveniles del Poder Judicial y sus órganos desconcentrados al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

- 2.4 En principio, debemos indicar que mediante el Decreto Legislativo N° 1299¹, se dispuso la transferencia del Sistema Nacional de Reinserción Social del Adolescente en Conflicto con la Ley Penal (en adelante, SINARSAC), la Gerencia de Centros Juveniles del Poder Judicial y sus órganos desconcentrados al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Asimismo establece la conformación de la Comisión Técnica encargada de la conducción del proceso de transferencia, integrada por representantes del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y del Poder Judicial.

¹ Publicada el 30 de diciembre de 2016, en el Diario Oficial "El Peruano".



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 A razón de ello, el Poder Judicial transfiere el acervo documentario, el patrimonio mobiliario e inmobiliario, los recursos presupuestarios y el personal (conservando su régimen laboral), que corresponda a la Gerencia General de Centros Juveniles, así como los Centros Juveniles de Diagnóstico y Rehabilitación a nivel nacional y los Servicios de Orientación al Adolescente.
- 2.6 De tal manera, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos se constituye en la entidad competente de la reinserción social de las y los adolescentes en conflicto con la Ley Penal, conforme las funciones y el ámbito de competencia señaladas por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1299².
- 2.7 Bajo ese contexto, cabe precisar que la transferencia de personal implica una cesión de posición contractual respecto de la entidad empleadora, sin que la continuidad del vínculo laboral del personal se vea afectada.
- 2.8 En otras palabras, si un servidor de una Entidad "a" es transferido a la Entidad "b", a partir de dicho momento esta última asume la condición de entidad empleadora del servidor, sin que ello implique la interrupción de dicho vínculo, salvo disposición legal en contrario.
- 2.9 Ahora bien, las reglas que regulan la transferencia de personal varían de acuerdo al régimen laboral al que se encuentre sujeto el servidor. Así, por ejemplo en el caso de los servidores comprendidos en el Decreto Legislativo N° 276 se regirán por las disposiciones contenidas en sus normas reglamentarias y complementarias tales como: el Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM y el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP, "Desplazamiento de personal", aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP/DNP, los cuales establecen reglas de desarrollo para la transferencia del personal sujeto a dicho régimen.
- 2.10 En el caso de los servidores comprendidos en los Decretos Legislativos Nos. 728 y 1057 - CAS, no existe una regulación especial para la transferencia de personal, por lo que dicho desplazamiento se realiza conforme a lo que indique la norma que autoriza la transferencia en el caso concreto.

De las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.11 Sobre el particular, cabe precisar que a partir del 14 de setiembre del 2014, las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador (previstos en el Libro I, Capítulo VI) del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (en adelante, LSC), aprobado por

Dispone la modificación de los artículos 4 y 7 de la Ley N° 29809, Ley de Organización y funciones del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en los siguientes términos:

"Artículo 4. Ámbito de competencia

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos es la entidad competente en las siguientes materias:

(...)

h) Reinserción social de las y los adolescentes en conflicto con la Ley Penal."

"Artículo 7. Funciones Específicas

Son funciones específicas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos:

(...)

e) Orientar y contribuir con el establecimiento de la política criminal y formular la política penitenciaria del Estado, así como implementar la política de reinserción social de las y los adolescentes en Conflicto con la Ley Penal (...)."





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

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM³ (en adelante, Reglamento), están vigentes, cuyas disposiciones son de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades, por ejemplo Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057-CAS, de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento.

2.12 Ahora bien, 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;
- 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.

2.13 Para efectos de la determinación de las autoridades, el numeral 9 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC⁴, “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, establece que se deberá adoptar como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad.

2.14 Asimismo, las entidades públicas deben tener en consideración que *“el ejercicio de la potestad sancionadora corresponde a las autoridades administrativas a quienes le hayan sido expresamente atribuidas por disposición legal o reglamentaria, sin que pueda asumirla o delegarse a órgano distinto”*⁵, además de observar los principios enunciados en el artículo 246 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 06-2017-JUS (en adelante, TUO de la LPAG).

Respecto a la consulta formulada

2.15 Ahora bien, en atención a la consulta realizada mediante el documento de la referencia, es necesario recordar que el numeral 5.4 Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC establece cuáles son las reglas a considerar en un procedimiento administrativo disciplinario ante el desplazamiento temporal o definitivo del servidor.

2.16 Al respecto, la citada Directiva señala que la investigación preliminar, el inicio y, en general, el procedimiento administrativo disciplinario, se realiza en la entidad donde se cometió la falta y, de existir sanción, su ejecución corresponderá a la entidad donde se ubique el servidor al momento de la notificación del acto que pone fin al procedimiento.

2.17 Ello significa, que en caso el servidor cometa una presunta falta administrativa en una entidad y este fue desplazado de manera definitiva a otra entidad, el titular de la potestad disciplinaria para desarrollar el procedimiento administrativo disciplinaria recae en la entidad donde se cometió la falta, y no aquellas donde el servidor se encuentra prestando sus servicios.

³ Según su Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento se estableció que el Título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entrará en vigencia a los tres meses de su publicación.

⁴ Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, versión actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE

⁵ Artículo 247 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.



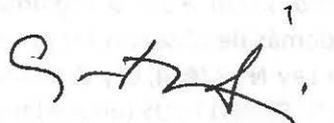


“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

III. Conclusiones

- 3.1 No corresponde a SERVIR emitir pronunciamiento sobre la situación específica del trabajador cuya situación laboral se describe en la consulta, toda vez que no resuelve, vía informes legales, casos concretos.
- 3.2 La transferencia de personal implica una cesión de posición contractual respecto de la entidad empleadora, sin que la continuidad del vínculo laboral del personal se vea afectada.
- 3.3 El artículo 92 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 93 de su Reglamento General aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establecen expresamente, las autoridades competentes para instruir y sancionar.
- 3.4 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, en virtud de lo dispuesto en el numeral 9 la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.
- 3.5 Cuando un servidor ha cometido una falta administrativa en una entidad y este fue desplazado de manera definitiva otra entidad, el titular de la potestad disciplinaria para desarrollar el procedimiento administrativo disciplinaria recae en la entidad donde se cometió la falta, y no aquellas donde el servidor se encuentra prestando sus servicios.

Atentamente,



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