



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME TÉCNICO N° 954 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Régimen disciplinario aplicable a los Gerentes Públicos.

Referencia : Oficio N° 0058-2018-MIDIS/PNAEQW-URH

Fecha : Lima, **19 JUN. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Corresponde la ejecución inmediata de una sanción de destitución impuesta a un Gerente Público asignado?
- b) Respecto al régimen disciplinario de los Gerentes Públicos: ¿cuentan con una regulación paralela a la prevista en la Ley del Servicio Civil y su reglamento? De ser el caso, ¿De qué manera se procede para su ejecución, a fin de salvaguardar los intereses de la entidad en la cual hubiera sido asignado?
- c) Una vez concluido el procedimiento administrativo disciplinario. ¿Resulta viable adoptar una medida provisional para asegurar el cumplimiento de la sanción por parte del Gerente Público?
- d) De no ser viable lo descrito en el literal precedente, ¿Sería válido disponer que el Gerente Público sancionado haga uso del descanso físico vacacional que tuviese pendiente de goce, en tanto se resuelva su situación?

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.

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.





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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Sobre el cuerpo de Gerentes Públicos

2.4 Mediante el Decreto Legislativo N° 1024, se crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos, al que se incorporarán profesionales altamente capaces, seleccionados en procesos competitivos y transparentes, para ser destinados a entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales que los requieran.

2.5 Los Gerentes Públicos son asignados a las entidades solicitantes por períodos de tres (3) años renovables, a pedido de estas. El vínculo laboral especial con la entidad se inicia cuando el Gerente Público suscribe el convenio de asignación y asume el cargo para el que ha sido asignado, con las formalidades requeridas por la entidad receptora.

El convenio de asignación define las funciones y responsabilidades del cargo y fija los términos y condiciones en los que se desarrollarán los servicios del Gerente Público asignado, incluyendo los indicadores de desempeño y objetivos específicos o metas. Una vez culminado el periodo de asignación, también concluye el vínculo laboral especial con la entidad.

2.6 Cabe precisar que, durante el período de asignación, el Gerente Público se encuentra subordinado a la entidad receptora, quien ejercerá su potestad disciplinaria y se regirá por los reglamentos de esta en todo lo que no se oponga a lo dispuesto en el régimen laboral especial.

2.7 De otro lado, una vez que el gerente público pase por primera vez al período de disponibilidad con remuneración por dos (2) meses a que se refiere el artículo 9° del Decreto Legislativo N° 1024, se inicia su vínculo laboral especial con SERVIR, manteniendo subordinación. Transcurrido este plazo, pasa al periodo de disponibilidad sin remuneración¹, por el que queda suspendida la relación laboral del gerente público con SERVIR, sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a SERVIR respecto del ejercicio de la potestad disciplinaria, según lo previsto en el artículo 21° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1024.

Sobre el régimen disciplinario de los Gerentes Públicos

2.8 Al respecto, resulta oportuno remitirnos a lo señalado en el Informe Técnico N° 675-2015-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se precisó que la entidad receptora es la encargada de ejercer la potestad disciplinaria sobre las responsabilidades administrativas en las que haya incurrido un gerente público en el ejercicio de sus funciones y concluyéndose, asimismo -entre otros- lo siguiente:

"(...)

3.3 *Respecto a las responsabilidades administrativas en las que haya incurrido un gerente público en el ejercicio de sus funciones en la entidad receptora, ésta será la competente para ejercer la potestad disciplinaria sobre dichos hechos, a pesar que haya concluido el periodo de asignación en la entidad; sujetándose a los lineamientos previstos en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC."*



2.9 Asimismo, el artículo 21° del Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos, aprobado por Decreto Supremo N° 030-2009-PCM (en adelante, Reglamento de Gerentes Públicos),

¹ La situación de disponibilidad sin remuneración tiene una duración máxima de treinta y seis (36) meses consecutivos al cabo de los cuales se produce la exclusión automática del Cuerpo de Gerentes Públicos.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

establece que, durante el periodo de asignación, las infracciones y sanciones serán aquellas establecidas en el régimen legal aplicable al cargo que desempeña cada Gerente Público en la entidad receptora.

- 2.10 De esa manera, se advierte que el régimen disciplinario correspondiente a los Gerentes Públicos es el regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), su reglamento general (en adelante Reglamento de la LSC) y 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), en consonancia con las disposiciones pertinentes del Reglamento de Gerentes Públicos.

Sobre la ejecución de sanciones impuestas a los Gerentes Públicos

- 2.11 Tal como se ha señalado en el acápite precedente, el ejercicio de la potestad disciplinaria sobre los Gerentes Públicos se rige por las normas de la LSC, el Reglamento de la LSC y la Directiva, en concordancia con las disposiciones contenidas en el Reglamento de Gerentes Públicos. De esa manera, es necesario precisar que de acuerdo al tercer párrafo de artículo 21° del Reglamento de Gerentes Públicos:

"(...)

Los casos de aplicación de sanciones que impliquen prescindir, en forma temporal o definitiva, de los servicios del Gerente Público, tales como suspensión, cese temporal, cese, destitución o despido, sólo proceden respecto de causales relacionadas al rendimiento, disciplina y ética. En estos casos, el Gerente Público puede impugnar la imposición de la sanción ante el Tribunal del Servicio Civil.

La Entidad Receptora no podrá hacer efectiva la imposición de la sanción hasta que quede firme, sea porque no es impugnada o porque quede confirmada por el Tribunal del Servicio Civil."

- 2.12 En ese sentido, se advierte que lo expuesto en el artículo 21° del Reglamento de Gerentes Públicos constituye una excepción a la regla general contenida en el artículo 116° del Reglamento de la LSC, según el cual: *"Las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación."* Así, en el caso del ejercicio de la potestad disciplinaria contra los Gerentes Públicos, si bien resulta posible que las entidades receptoras en el marco de los procedimientos administrativos disciplinarios correspondientes les impongan las sanciones de suspensión o destitución, estas solo pueden ser ejecutadas una vez que las mismas queden firmes, esto es, que cuenten con la calidad de consentidas (ante la falta de impugnación) o confirmadas por Tribunal del Servicio Civil.

Sobre las medidas cautelares en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.13 El artículo 96° de la LSC establece la posibilidad de dictar medidas cautelares contra servidores sometidos a un procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD), e incluso -de forma excepcional- prevé la posibilidad de dictarlas antes de la instauración del PAD. Asimismo, el referido artículo precisa que dicha decisión debe ser motivada y tener como objeto el prevenir afectaciones mayores a la entidad pública o a los ciudadanos.

- 2.14 Por su parte, el artículo 108° del Reglamento de la LSC, precisa que las medidas cautelares que puede adoptar la entidad son:





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- a) Separar al servidor de sus funciones y ponerlo a disposición de la Oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad.
- b) Exonerar al servidor civil de la obligación de asistir al centro de trabajo.

Dicho artículo precisa que las medidas cautelares pueden ser adoptadas al inicio o durante el PAD, sin perjuicio del pago de la compensación económica correspondiente. Asimismo, indica que, excepcionalmente, dichas medidas pueden imponerse antes del inicio del procedimiento, siempre que el órgano instructor determine que la falta presuntamente cometida genera la grave afectación del interés general, en dicho caso, la medida se encuentra condicionada al inicio del PAD.

- 2.15 Asimismo, el artículo 109º de Reglamento de la LSC establece que los efectos de las medidas cautelares cesan en los siguientes casos:
- a) Con la emisión de la resolución administrativa que pone fin al procedimiento disciplinario.
 - b) Si en el plazo de cinco (5) días hábiles de adoptada no se comunica al servidor civil la resolución que determina el inicio del procedimiento.
 - c) Cuando cesan las razones excepcionales por las cuales se adoptó la medida provisional.
 - d) Cuando haya transcurrido el plazo fijado para su ejecución.

Sobre el derecho vacaciones de los Gerentes Públicos

- 2.16 El artículo 10º del Decreto Legislativo N° 1024 establece que los Gerentes Públicos tienen derecho al goce vacacional, precisando que: *“Transcurrido un año completo de servicios, se genera el derecho a quince días calendario de descanso remunerado, salvo acumulación convencional. Al menos cinco días de dicho descanso se disfrutarán de forma consecutiva.”* De la misma manera, el numeral 18.2 del artículo 18º del Reglamento de Gerentes Públicos agrega que no podrán ser acumulados más de dos descansos físicos consecutivos adquiridos, bajo responsabilidad de la Entidad Receptora. Por acuerdo entre las partes, podrá fraccionarse el descanso físico, en tiempos no menores de cinco (05) días consecutivos incluidos sábados y domingos.
- 2.17 De esa manera, se advierte que los Gerentes Públicos cuentan con el derecho a un período de vacacional de quince (15) días por cada año cumplido de labores, pudiendo acumular de forma convencional hasta un máximo dos (2) períodos, los cuales debe gozar en períodos no inferiores a cinco (5) días calendarios consecutivos.

Sobre las consultas formuladas

- 2.18 En relación con la consulta a), en virtud a lo dispuesto en el artículo 21º del Reglamento de Gerentes Públicos, no resulta posible que una entidad receptora ejecute inmediatamente una sanción de destitución impuesta a un Gerente Público, pues para esos efectos se requiere que la misma se encuentre consentida o haya sido confirmada por el Tribunal del Servicio Civil.



- 19 Respecto de la consulta b), es de señalar que los Gerentes Públicos se rigen por el régimen disciplinario regulado por la LSC, su reglamento general y la Directiva; sin embargo, las entidades receptoras a las que se encuentran designados dichos Gerentes Públicos deben ejercer su potestad disciplinaria de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 21º del Reglamento de Gerentes Públicos, el mismo que ha establecido para estos últimos una excepción en cuanto a la



oportunidad de ejecución de las medidas disciplinarias que impliquen prescindir de sus servicios en forma temporal o definitiva.

- 2.20 Sobre la consulta c), es de señalar que ni el régimen disciplinario de la LSC, ni el Decreto Legislativo N° 1024 han contemplado la posibilidad de imponer medidas provisionales contra los Gerentes Públicos luego de la emisión de la resolución a través de la cual se le impone una sanción que implique prescindir de sus servicios (acto de sanción con el cual se pone fin al PAD). Por lo tanto, no existiendo habilitación legal expresa, no podría una entidad imponer una medida provisional a un Gerente Público una vez culminado el PAD seguido en su contra y mientras se encontrara pendiente el pronunciamiento del Tribunal del Servicio Civil respecto de la sanción de destitución que se le impuso.
- 2.21 En cuanto a la consulta d), resulta posible que las entidades, en virtud a su poder de dirección y a efectos de evitar la acumulación de un tercer período de descanso vacacional del Gerente Público, dispongan que el mismo haga uso efectivo de dicho derecho por el período acumulado, o en todo caso, en períodos no inferiores a cinco (5) días calendarios consecutivos.

III. Conclusiones

- 3.1 En virtud a lo dispuesto en el artículo 21° del Reglamento de Gerentes Públicos, no resulta posible que una entidad receptora ejecute inmediatamente una sanción de destitución impuesta a un Gerente Público, pues para esos efectos se requiere que la misma se encuentre consentida o haya sido confirmada por el Tribunal del Servicio Civil.
- 3.2 Los Gerentes Públicos se rigen por el régimen disciplinario regulado por la LSC, su reglamento general y la Directiva; sin embargo, las entidades receptoras a las que se encuentran designados dichos Gerentes Públicos deben ejercer su potestad disciplinaria de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 21° del Reglamento de Gerentes Públicos, el mismo que ha establecido para estos últimos una excepción en cuanto a la oportunidad de ejecución de las medidas disciplinarias que impliquen prescindir de sus servicios en forma temporal o definitiva.
- 3.3 Ni el régimen disciplinario de la LSC, ni el Decreto Legislativo N° 1024 han contemplado la posibilidad de imponer medidas provisionales contra los Gerentes Públicos luego de la emisión de la resolución a través de la cual se le impone una sanción que implique prescindir de sus servicios (acto de sanción con el cual se pone fin al PAD). Por lo tanto, no existiendo habilitación legal expresa, no podría una entidad imponer una medida provisional a un Gerente Público una vez culminado el PAD seguido en su contra y mientras se encontrara pendiente el pronunciamiento del Tribunal del Servicio Civil respecto de la sanción de destitución que se le impuso.
- 3.4 Resulta posible que las entidades, en virtud a su poder de dirección, y a efectos de evitar la acumulación de un tercer período de descanso vacacional del Gerente Público, dispongan que el mismo haga uso efectivo de dicho derecho por el período acumulado, o en todo caso, en períodos no inferiores a cinco (5) días calendarios consecutivos.

Atentamente,

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

CSL/abs/ear.

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2018.

