"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

**INFORME TÉCNICO N° 709-2018-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : a) Aclaración del Informe Técnico N° 413-2018-SERVIR/GPGSC
b) Procedimiento administrativo disciplinario de los Gerentes Públicos

Referencia : Documento con registro N° 0010907-2018

Fecha : Lima, 08 MAYO 2018

---

## I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se formula a SERVIR las siguientes consultas:

a) El criterio contenido en el Informe Técnico 413-2018-SERVIR/GPGSC, se aplica en caso de que el servidor condenado por delito doloso tenga la condición de Gerente Público.
b) Precisar la autoridad encargada de disponer la destitución automática del Gerente Público.

## 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 por cada Entidad.

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

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, 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 los alcances del Informe Técnico N° 413-2018-SERVIR/GPGSC

2.4 En principio, precisamos que los informes técnicos que emitimos - para efectos de ser entendidos - deben ser vistos de forma conjunta, a partir de una lectura integral del informe técnico respectivo y de la consulta que motiva el pronunciamiento. Así, el Informe Técnico N° 413-2018-SERVIR/GPGSC fue emitido a propósito de la consulta sobre la extinción del vínculo laboral de un servidor que cuenta con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada.

2.5 Atendiendo a ello, en dicho informe técnico se señaló que la entidad deberá aplicar de forma automática la extinción del vínculo laboral, al momento en que toma conocimiento de la sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada, no existiendo obligación de la entidad de seguir un procedimiento administrativo disciplinario previo a la imposición de la sanción, toda vez que la causal de término laboral está objetivamente demostrada con la sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada; agregando que la extinción del vínculo laboral, no está condicionada a la inscripción de la sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

2.6 Ahora bien, el artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1024, establece que: *"La entidad puede prescindir de los servicios del Gerente Público asignado por la Autoridad antes del vencimiento del plazo por las causales relacionadas al rendimiento, disciplina y ética conforme a ley, debidamente sustentadas ante la Autoridad. Asimismo, prescinde de los servicios del Gerente Público en caso cuente con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles. Corresponde a la Autoridad decidir sobre la permanencia en el Cuerpo de Gerentes Públicos"*.

2.7 Para la aplicación de dicho dispositivo, debe tenerse en cuenta que el registro únicamente tiene efectos declarativos y no constitutivos, pues lo que se registra es el resultado de un procedimiento administrativo o judicial; por lo tanto, ello no supone sancionar al servidor sino simplemente registrar la sanción impuesta por una entidad pública o el Poder Judicial.

**El régimen especial de los gerentes públicos: del vínculo con la entidad receptora y con SERVIR**

2.8 En principio, cabe señalar que el Decreto Legislativo N° 1024[1] que crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos tiene por finalidad que se incorporen a la Administración Pública 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.

2.9 El régimen de los gerentes públicos tiene ciertas particularidades en cuanto a la vinculación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil y la entidad receptora que son importante señalar para efectos de una mejor comprensión del presente informe.

2.10 El régimen laboral especial de los gerentes públicos ha sido desarrollado específicamente en el Título III del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1024[2] (en adelante, Reglamento D. Leg. 1024), aprobado por Decreto Supremo N° 030-2009-PCM.

2.11 Así, el artículo 15 del Reglamento D. Leg. 1024 ha previsto que una vez que el Gerente Público suscriba el convenio de asignación y asume el cargo para el que ha sido asignado, se inicia su vínculo laboral especial con dicha entidad. Durante el período de asignación, el gerente público se encuentra subordinado a la entidad receptora y se rige por los reglamentos de ésta en todo lo que no se oponga a lo dispuesto en el Régimen Laboral Especial establecido por el Decreto Legislativo N° 1024, su reglamento y las directivas de alcance nacional que apruebe SERVIR. Sin embargo, el gerente público se encuentra sujeto a la evaluación de la Autoridad Nacional del

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

[1] Publicado el 21 de junio de 2008 en el Diario Oficial El Peruano.
[2] Publicado el 17 de mayo de 2009 en el Diario Oficial El Peruano.

Servicio Civil - SERVIR para efectos de la supervisión de su capacidad y competencia gerencial en el marco de su pertenencia al Cuerpo de Gerentes Públicos, por lo dispuesto en el artículo 9[3] del Decreto Legislativo N° 1024.

2.12 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 1024, se inicia su vínculo laboral especial con SERVIR, manteniendo subordinación. Transcurrido este plazo, pasa al periodo de disponibilidad sin remuneración[4], por el que queda suspendida la relación laboral del gerente público con SERVIR, sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a SERVIR respecto al ejercicio de la potestad disciplinaria, según lo previsto en el artículo 21 del Reglamento del D. Leg. 1024.

2.13 En síntesis, se advierte al menos tres supuestos respecto del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria respecto de los gerentes públicos:

| Supuesto | Potestad disciplinaria | Tipo de vinculación | Base Legal |
|---|---|---|---|
| N° 1 | Entidad | Gerente público asignado - Vínculo sujeto al régimen laboral de la entidad | Artículo 15 y 21 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1024 |
| N° 2 | SERVIR | Gerente público con disponibilidad remunerada - Vínculo laboral sujeto al Decreto Legislativo N° 1024 | Último párrafo del artículo 21 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1024 |
| N° 3 | SERVIR | Gerente público con disponibilidad sin remuneración - Vínculo laboral sujeto al Decreto Legislativo N° 1024 | Último párrafo del artículo 21 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1024 |

2.14 De acuerdo a lo reseñado, el supuesto N° 1 del cuadro citado es aquel en el cual el gerente público se encuentra asignado a una entidad y por el cual se sujeta al régimen laboral de la entidad. En ese sentido, la potestad disciplinaria para sancionar al gerente público recae en la entidad empleadora.

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

2.15 Conforme se observa del cuadro anterior, los supuestos N° 2 y 3 son aquellos en los que la SERVIR puede ejercer su potestad disciplinaria respecto de los gerentes públicos que se encuentren en situación de disponibilidad, con o sin remuneración, conforme al último párrafo del artículo 21 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1024.

[3] Artículo 9.- "(...) Corresponde a la Autoridad decidir sobre la permanencia en el Cuerpo de Gerentes Públicos."

[4] 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.

## III. Conclusiones

3.1 Los informes técnicos que emitimos - para efectos de ser entendidos - deben ser vistos de forma conjunta, a partir de una lectura integral del informe técnico respectivo y de la consulta que motiva el pronunciamiento. Así, el Informe Técnico N° 413-2018-SERVIR/GPGSC fue emitido a propósito de la consulta sobre la extinción del vínculo laboral de un servidor que cuenta con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada.

3.2 Para la aplicación del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1024, debe tenerse en cuenta que el registro únicamente tiene efectos declarativos y no constitutivos, pues lo que se registra es el resultado de un procedimiento administrativo o judicial; por lo tanto, ello no supone sancionar al servidor sino simplemente registrar la sanción impuesta por una entidad pública o el Poder Judicial.

3.3 El artículo 15 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1024 ha previsto que una vez que el Gerente Público suscriba el convenio de asignación y asume el cargo para el que ha sido asignado, se inicia su vínculo laboral especial con dicha entidad receptora. Durante el período de asignación, el gerente público se encuentra subordinado a la entidad receptora y se rige por los reglamentos de ésta en todo lo que no se oponga a lo dispuesto en el Régimen Laboral Especial establecido por el Decreto Legislativo N° 1024, su reglamento y las directivas de alcance nacional que apruebe SERVIR. En consecuencia, la potestad disciplinaria sobre el gerente público es ejercida por la entidad receptora de acuerdo al régimen laboral de la misma.

3.4 SERVIR puede ejercer su potestad disciplinaria respecto de los gerentes públicos que se encuentren en situación de disponibilidad, con o sin remuneración, conforme al último párrafo del artículo 21 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1024.

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\2018