



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

SECRETARÍA  
GENERAL DE SERVICIOS  
DEL SERVIDOR CIVIL

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

**INFORME TÉCNICO N° 1144-2017-SERVIR/GPGSC**

A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**  
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Sobre competencia para instaurar PAD a un trabajador destacado

Referencia : a) Oficio N° 276-2017-EMAPE/GRH  
b) Oficio N° 338-2017-EMAPE/GRH

Fecha : Lima, **05 OCT. 2017**



**I. Objeto de la consulta**

Mediante los documentos de la referencia, la Gerente de Recursos Humanos de la Empresa Municipal de Peaje Lima (EMAPE) consulta a SERVIR lo siguiente:

- En el supuesto de que un trabajador de EMAPE destacado en otra entidad, cometiese una falta administrativa disciplinaria en la entidad de destino ¿cuál de las dos entidades tiene competencia para iniciar procedimiento administrativo disciplinario y posterior sanción administrativa?
- En el supuesto reseñado ¿corresponderá la aplicación del numeral 4.5 de la Directiva N° 02-2015-GPGSC/SERVIR que dispone que en caso de desplazamiento temporal, la investigación preliminar, el inicio y en general el PAD, se realiza en la Entidad, órgano, o unidad orgánica donde se cometió la falta?
- De corresponder el procedimiento disciplinario a la entidad de destino y habiendo este determinado la sanción de destitución ¿la entidad de origen debe poner fin al vínculo laboral con el trabajador?

**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, 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

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

#### Sobre el destaque de personal perteneciente al régimen de la actividad privada

- 2.4 Mediante Decreto Supremo N° 075-2016-PCM<sup>1</sup>, se autorizó a las entidades públicas, cuyo personal se encuentra sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728, para que puedan realizar acciones de destaque, en el marco de lo previsto en la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Estableció para tal efecto las siguientes condiciones:
- Se requiere la aceptación de la entidad de origen, la entidad de destino y del servidor civil,
  - El servidor seguirá percibiendo sus remuneraciones en la entidad de origen,
  - Deberán respetarse las condiciones contractuales esenciales de los servidores involucrados, como la categoría y remuneración, según lo previsto en las disposiciones del régimen del Decreto Legislativo N° 728,
  - El desplazamiento del servidor necesariamente será para desempeñar las funciones de los puestos previstos en los instrumentos de gestión de la entidad de destino; y,
  - El trabajador destacado mantiene su puesto en la entidad de origen, mientras dure el desplazamiento.
- 2.5 De lo señalado podemos colegir que el servidor destacado mantiene su plaza en la entidad de origen, la misma que abona todas sus remuneraciones y beneficios mientras dure el desplazamiento. Asimismo, el destaque no genera derecho al servidor de percibir las bonificaciones, gratificaciones y demás beneficios que por pacto colectivo pudieran otorgar a los servidores sindicalizados o no de la entidad de destino, ni tampoco de percibir diferencia remunerativa alguna.
- 2.6 Es así que, cuando un servidor bajo el régimen de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, es destacado a otra entidad, su remuneración y demás conceptos económicos son pagados por la entidad de origen, con la que mantiene vínculo laboral y la entidad de destino no puede efectuar pago alguno.
- 2.7 Ahora bien, es pertinente precisar que durante la vigencia de la acción de destaque, el servidor desplazado tiene la obligación de ejecutar con diligencia y responsabilidad las funciones que la entidad de destino le haya asignado.
- 2.8 En ese sentido, la entidad de destino se encuentra habilitada para ejercer su poder de dirección respecto del personal destacado, lo cual significa que tiene competencia para dirigir, fiscalizar y/o sancionar el servicio prestado por dicho personal.

#### Sobre la titularidad de la potestad disciplinaria

- 2.9 El artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM establece expresamente, como regla general, que las autoridades competentes para instruir y sancionar son:

<sup>1</sup>Decreto Supremo N° 075-2016-PCM, Decreto Supremo que modifica el numeral ii) del literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final e incorpora la Vigésima Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- 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.

Cabe precisar que la Secretaría Técnica no forma parte de las autoridades competentes antes citados; sin embargo, esta apoya al desarrollo del PAD, precalificando, documentando todas las etapas y asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo.

- 2.10 Para efectos de la determinación de las autoridades, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC<sup>2</sup>, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (la Directiva, en adelante), establece que se deberá adoptar como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad. Asimismo, se debe 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"*<sup>3</sup>, además de observar los principios enunciados en el artículo 246° del TUO de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 06-2017-JUS.

#### Sobre las consultas planteadas

- 2.11 En cuanto a la consulta planteada en el literal a), debemos indicar que durante la vigencia de la acción de destaque, la entidad destino -en ejercicio de su poder de dirección- se encuentra habilitada para dirigir y fiscalizar las labores asignadas a los trabajadores destacados. Asimismo, tiene competencia para ejercer *potestad disciplinaria* ante el incumplimiento de las obligaciones o la comisión de una falta administrativa por parte del personal destacado, conforme se señaló en el numeral 2.8 del presente informe.

Consecuentemente, corresponderá a la entidad de destino determinar si existen indicios o medios de prueba suficientes para instaurar PAD, así como imponer la sanción administrativa que corresponda a la falta cometida. Para tal efecto, deberá de tener en consideración las reglas procedimentales<sup>4</sup> y sustantivas<sup>5</sup> del régimen disciplinario y procedimiento sancionador establecidas en la Ley N° 30057, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

<sup>2</sup> Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE

<sup>3</sup> Artículo 247° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General

<sup>4</sup> Reglas procedimentales:

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas o fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.

<sup>5</sup> Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación, graduación y eximentes.
- Plazos de prescripción (De acuerdo a lo establecido por el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, que tiene la condición de precedente vinculante)





- 2.12 Respecto a la consulta del literal b) sobre la aplicación del numeral 5.4 de la Directiva, se advierte que la mencionada disposición establece que *"En caso de desplazamiento temporal o definitivo del servidor a otra entidad, órgano o unidad orgánica, la investigación preliminar, el inicio y, en general, el PAD, se realiza en la entidad, órgano o unidad orgánica donde se cometió la falta correspondiendo a la entidad, órgano o unidad orgánica de destino del servidor la ejecución de la sanción."*

La citada disposición tiene como finalidad habilitar a la entidad, órgano o unidad orgánica de origen a investigar, instaurar procedimiento administrativo y sancionar a aquellos servidores que durante el ejercicio de sus funciones hubieran cometido alguna falta administrativa, pero que se encuentran prestando servicios en otra entidad, como consecuencia de una acción de desplazamiento de carácter temporal o permanente (ya sea destaque, rotación, comisión de servicios, entre otros).

Sin embargo, cuando un servidor destacado cometiera alguna falta administrativa en el ejercicio de las funciones que le fueron asignadas por la entidad de destino, corresponderá a esta última – *en el ejercicio de su poder de dirección*– adoptar las acciones administrativas necesarias que le permitan corregir y/o sancionar la falta cometida, de conformidad con lo señalado en el numeral 2.8 del presente informe.

De esta manera, las autoridades competentes para desarrollar el procedimiento administrativo disciplinario serán aquellas en donde se cometió la falta, toda vez que en la Administración Pública y a efectos de la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario no se habla de personas (que ocupan un determinado cargo), sino de los puestos establecidos en los documentos de gestión interna de la entidad.

- 2.13 En cuanto a la consulta del literal c), debemos indicar que durante la vigencia de la acción de destaque, la entidad de destino deberá comunicar a la entidad de origen respecto de la situación laboral de los servidores que se encuentren destacados (récord de asistencia, licencia, permisos, entre otras), lo cual incluye las acciones disciplinarias que esta haya adoptado contra dicho personal, es decir, deberá comunicar si dicho personal ha incurrido en alguna falta administrativa, si cuenta con proceso administrativo disciplinario en trámite, así como de las sanciones impuestas.

Cabe precisar, que la ejecución de las sanciones impuestas deberá ser analizada caso por caso. Así por ejemplo:

- i) La *amonestación escrita*, se efectúa la notificación de la sanción al servidor destacado y a la entidad de origen para su archivo en el legajo personal del servidor.
- ii) La *suspensión sin goce de haber*, se efectúa la notificación de la sanción al servidor destacado y a la entidad de origen, se suspende las obligaciones de prestación de servicios en la entidad de destino y el pago de remuneraciones por parte de la entidad de origen, se procede al archivo en el legajo personal del servidor. La entidad de destino inscribe la sanción en el Registro Nacional de Sanciones de Servidores Civiles (RNSC)<sup>6</sup>.
- iii) La *destitución*, se efectúa la notificación de la sanción al servidor destacado y a la entidad de origen para que se archive en el legajo personal. La entidad de destino inscribe la sanción en el RNSC. La destitución tiene como consecuencia automática la inhabilitación para ejercicio de la



<sup>6</sup>De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1295, que modifica el artículo 242° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y establece disposiciones para garantizar la integridad en la Administración Pública, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 012-2017-JUS.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

función pública por cinco (5) años (es accesoria a la sanción principal) <sup>7</sup>, cuyos efectos comprenden a todas las entidades de la Administración Pública, indistintamente de la entidad que impuso la sanción.

### III. Conclusiones

- 3.1 En mérito a lo establecido en el Decreto Supremo N° 075-2016-PCM, las entidades públicas que cuentan con personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, se encuentran autorizadas para realizar acciones de destaque, para tal efecto deberá de tener en consideración las condiciones señaladas en los numerales 2.4 y 2.5 del presente informe.
- 3.2 Durante la vigencia de la acción de destaque, la entidad de destino se encuentra habilitada para dirigir, fiscalizar y/o sancionar el servicio prestado por el personal destacado. Mientras, que el servidor destacado tiene la obligación de ejecutar con diligencia y responsabilidad las funciones que la entidad de destino le haya asignado.
- 3.3 Ante el incumplimiento de las obligaciones o la comisión de una falta administrativa por parte del personal destacado, la entidad de destino –en ejercicio de su poder de dirección- se encuentra facultada para instaurar procedimiento administrativo disciplinario e imponer la sanción correspondiente.
- 3.4 De acuerdo con lo establecido en la Directiva, 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.
- 3.5 Durante la vigencia del destaque, la entidad de destino deberá comunicar a la entidad de origen sobre la situación laboral de los servidores destacados (récord de asistencia, permisos, licencias, entre otros), así como de los procedimientos administrativos disciplinarios en trámite y sanciones impuesta al personal destacado que incurra en falta administrativa. La ejecución de las sanciones impuestas deberá ser analizada caso por caso.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,

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

CSL/ktc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2017

<sup>7</sup> Reglamento de la ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM "Artículo 116.- Ejecución de las sanciones disciplinarias Las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación. La destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública una vez que el acto que impone dicha sanción quede firme o se haya agotado la vía administrativa".

