



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

**INFORME TÉCNICO N° 1109-2017-SERVIR/GPGSC**



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

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

Asunto : Sobre aplicación del Código de Ética de la Función Pública para locadores y a otras formas de contratación

Referencia : Oficio N° 011- 2016 – MTC/21.UPER-ST

Fecha : Lima, **27 SET. 2017**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, la Secretaría Técnica de procedimientos disciplinarios de Provias Descentralizado consulta sobre la aplicación de la Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento, considerando que el Tribunal del Servicio Civil se ha pronunciado en el sentido de declarar la nulidad de las resoluciones que iniciaron y sancionaron infracciones establecidas en la norma.

**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.

**De la labor de consultoría y la función pública**

- 2.4 Al respecto, en el Informe Legal N° 509-2010-SERVIR/GG-OAJ (disponible en: [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), se indicó sobre la condición de funcionario o servidor público lo siguiente:

*"Consideramos conveniente señalar como en otras oportunidades, que aun cuando el Estado maneja una diversidad de regímenes y formas de contratación, se puede calificar como servidor o funcionario público a aquel que ejerce una función pública insertada en la organización de una entidad, independiente del tipo de contratación o vinculación que lo una con el Estado.*

(...)

**“Año del Buen Servicio al Ciudadano”**

*En ese sentido, la calidad de servidor o funcionario público se originará en el hecho que una persona realice o no función pública en alguna entidad de la administración pública y no en el tipo de contrato o relación que lo vincule con el Estado”.*

- 2.5 De este modo, desde la perspectiva del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, el ejercicio de función pública en una entidad de la Administración Pública determina que aquella persona sea considerada funcionario o servidor público, indistintamente de la forma de vinculación con el Estado (laboral, estatutario o contratación civil) de dicha persona.
- 2.6 En el informe citado se ha expresado que **no toda vinculación con el Estado presupone el ejercicio de una función pública**. Es así como la calidad de funcionario o servidor público se originará con el hecho que una persona realice o no función pública en una entidad de la Administración Pública y no por el tipo de contrato o relación que lo vincule con el Estado.

**Ámbito de aplicación subjetiva del Código de Ética de la Función Pública**

- 2.7 Respecto a la consulta sobre aplicación del Código de ética de la función pública a locadores, nos remitimos a lo expresado en el Informe Técnico N° 862-2015-SERVIR/TSC<sup>1</sup>, en el que se señaló que la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (en adelante, CEFP) establece una regulación aplicable a toda **persona que realice función pública**<sup>2</sup>, indistintamente de su régimen laboral o modalidad de contratación, previendo una serie de principios, deberes y prohibiciones éticas cuya transgresión por el servidor público genera responsabilidad pasible de sanción.
- 2.8 Para su aplicación, la norma precisa que se considera como servidor público<sup>3</sup> a todo funcionario o servidor de las entidades de la Administración Pública en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo, **no importa** el régimen jurídico de la entidad en la que se preste servicios **ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto**.
- 2.9 Para efectos del CEFP, se entiende por función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos<sup>4</sup>.
- 2.10 En concordancia con lo anterior, el Tribunal Constitucional ha establecido que *“(…) la función pública no se identifica por el tipo de contrato o vínculo de un trabajador con la administración pública, sino por el desempeño de funciones pública en las entidades del Estado (fundamento 8 de la STC 5057-2013-PA/TC). En ese sentido, realizan o desempeñan función pública los empleados o servidores públicos en general de conformidad con la ley, los profesores universitarios, los profesores de los distintos niveles de formación escolar y preuniversitaria a, los servidores de la salud, los servidores del cuerpo diplomático, los jueces y fiscales, etc. (fundamento 52 de la STC 0025-2005- P /TC)”<sup>5</sup>.*

<sup>1</sup> Disponible en la sección de informe legales del portal institucional [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe).

<sup>2</sup> Artículo 2° de la Ley N° 28175.- Función Pública

A los efectos del presente Código, se entiende por función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

<sup>3</sup> Artículo 4° de la Ley N° 28175.- Servidor Público

4.1 Para los efectos del presente Código se considera como empleado público a todo funcionario o servidor de las entidades de la Administración Pública en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre del servicio del Estado.

4.2 Para tal efecto, no importa el régimen jurídico de la entidad en la que se preste servicios ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto.

4.3 El ingreso a la función pública implica tomar conocimiento del presente Código y asumir el compromiso de su debido cumplimiento.

<sup>4</sup> Cfr. Artículo 2 de la Ley N° 27815, Ley del Código de ética de la función pública.

<sup>5</sup> Sentencia expedida por el Tribunal Constitucional referidas a los Expedientes N° 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC (contra la Ley del Servicio Civil).

**“Año del Buen Servicio al Ciudadano”****De la vigencia del régimen disciplinario en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

- 2.11 La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), establece que las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador se aplican una vez que las normas reglamentarias de dicha materia se encuentren vigentes, de conformidad con su Novena Disposición Complementaria Final.
- 2.12 Por su parte, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>6</sup>; establece en su **Undécima Disposición Complementaria Transitoria que el Título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador** entrará en vigencia a los tres meses de su publicación.
- 2.13 De otro lado, los literales g) y h) de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Reglamento General, derogan los artículos 4°, los Títulos I, II, III y IV (sanciones y procedimiento) del Reglamento del CEFP, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM; así como los Capítulos XII y XIII del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- 2.14 Siendo así, las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la LSC establecidas en dicha ley así como en su Reglamento General se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014; por lo que a partir de dicha fecha son de aplicación los siguientes supuestos:
- Los procedimientos disciplinarios que se instauren hasta el 13 de setiembre de 2014, se deben regir por las normas aplicables a los servidores civiles conforme a su régimen laboral, ya sea 276, 728 o CAS. Estas normas serán aplicables hasta la terminación del procedimiento disciplinario en segunda instancia.
  - Los procedimientos disciplinarios que se instauren desde el 14 de setiembre de 2014, fecha de entrada en vigencia de las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se regirán por esta norma y su Reglamento General.
  - Los procedimientos disciplinarios que se instauren a partir del 14 de setiembre de 2014 sobre faltas cometidas en fechas anteriores (hasta el 13 de setiembre de 2014) se rigen bajo las reglas procedimentales del régimen de la 30057. Las faltas atribuidas a los servidores civiles serán las que correspondan en el momento en que ocurrieron los hechos.

2.15

En tal sentido, atendiendo a lo consultado, las entidades solo tenían competencia para aplicar las infracciones y el procedimiento sancionador previsto en la Ley N° 27815, Ley del CEFP y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, hasta el 14 de setiembre de 2014<sup>7</sup> (ver punto 2.12 del presente informe), es decir, solo pudieron haber iniciado los procedimientos sancionadores por infracción a la referida ley, conforme a las reglas de esta y su reglamento, hasta la fecha antes indicada.

**Posibilidad de aplicación del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil a las personas contratadas por locación de servicios**

<sup>6</sup> Publicado el 13 de junio del 2014 en el Diario Oficial El Peruano.

<sup>7</sup> Las disposiciones contenidas en el Capítulo XII y XIII del Reglamento de la Carrera Administrativa aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM; y el artículo 4, Títulos I, II, III y IV del Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento del Código de Ética de la Función Pública, son aplicables, según corresponda, para los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados hasta el 13 de setiembre de 2014, inclusive. A partir del 14 de setiembre de 2014, en lo que concierne al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, la norma aplicable es la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus normas de desarrollo. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174 – 2016 – SERVIR – PE, publicada el 13 de octubre de 2016 en el Diario Oficial El Peruano.



## "Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- 2.16 El Capítulo I del Título IV del Reglamento del CEFP reguló la multa y la resolución contractual como sanciones aplicables al personal que realice función pública y que además no mantuviere vínculo laboral con el Estado (dicho supuesto resultaba aplicable a las personas contratadas por locación de servicios).
- No obstante, el Reglamento General de la LSC, derogó, entre otros, el Título IV del Reglamento del CEFP, que contenía las referidas disposiciones sobre el procedimiento y sanciones por faltas al CEFP.
- 2.17 Por su parte, el punto 4.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, precisó que las faltas previstas en el CEFP se regulan de acuerdo con las reglas procedimentales del régimen disciplinario de la LSC y su Reglamento General, y que dicha regla incluye el ámbito<sup>8</sup> de aplicación del CEFP.
- 2.18 Asimismo, a través de opinión vinculante contenida en el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, se precisó que a partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la LSC, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la LSC son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y en otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- 2.19 No obstante, para el caso de las personas que prestan servicios al Estado mediante contrato de locación de servicios no les resulta aplicable las disposiciones legales de la citada Directiva, toda vez que a partir de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil estos no están comprendidos en el ámbito de aplicación de dicho régimen.
- 2.20 Además de ello, cuando se hace referencia a régimen disciplinario, se entiende que para aplicar el mismo debe previamente existir un vínculo laboral entre el servidor y la entidad, más no una relación de carácter civil, como se da entre locadores y la entidad.
- 2.21 Por tanto, a partir del 14 de setiembre de 2014, fecha en la que quedaron derogadas las sanciones de multa y resolución contractual previstas en el Reglamento del CEFP, ya no puede iniciarse procedimientos bajo dicha norma a las personas que venían ejerciendo función pública mediante contratos de locación de servicios.

**Del procedimiento sancionador para las personas contratadas por locación de servicios que ejerce función pública**

- 2.22 Conforme a lo expuesto, se concluye que el régimen disciplinario (faltas, sanciones y procedimiento) de la Ley del Servicio Civil no es de aplicación para el personal contratado por locación de servicios que ejerce función pública, debido a que en el ámbito de aplicación del referido régimen no se ha contemplado a dicho personal.

Ahora bien, dado que no se estableció expresamente cuál es el procedimiento y sanción aplicable para el referido personal respecto de las faltas contempladas en el CEFP, **corresponde aplicar de forma supletoria<sup>9</sup>**, ante dicha ausencia de regulación, el **Procedimiento Sancionador** establecido en el artículo

<sup>8</sup> Artículo 1.- Ámbito de aplicación

Los Principios, Deberes y Prohibiciones éticos que se establecen en el presente Código de Ética de la Función Pública rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4 del presente Código.

<sup>9</sup> T.U.O. de la LPAG

Procedimiento Sancionador

Artículo 245.- Ámbito de aplicación de este Capítulo



## "Año del Buen Servicio al Ciudadano"

253° del T.U.O. de la Ley de Procedimiento Administrativo General (LPAG), el cual cuenta con la respectiva autoridad que se encarga de instruir dicho procedimiento.

- 2.23 Siendo así, el artículo 259° del T.U.O. de la LPAG señala que *"Las autoridades y personal al servicio de las entidades, independientemente de su régimen laboral o contractual, incurren en falta administrativa en el trámite de los procedimientos administrativos a su cargo y, por ende, son susceptibles de ser sancionados administrativamente con amonestación, suspensión, cese o destitución atendiendo a la gravedad de la falta, la reincidencia, el daño causado y la intencionalidad con que hayan actuado"*. (El énfasis es nuestro).
- 2.24 Asimismo, se desprende del último párrafo de dicha disposición legal que es de aplicación para el personal con régimen contractual al servicio de las entidades, el procedimiento sancionador establecido en el artículo 253° del T.U.O. de la LPAG. No obstante, las sanciones señaladas solo serían de aplicación para el personal que tiene una relación laboral con la entidad, más no para locadores, los que tienen una relación de carácter civil.
- 2.25 Por su parte, el citado artículo 253° hace referencia a una autoridad instructora que lleva a cabo el procedimiento sancionador, sin precisar o identificar de qué autoridad se trata.

En ese sentido, dicho artículo debe ser interpretado juntamente con el último párrafo de la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley del Servicio Civil<sup>10</sup>, la cual señala que es el Jefe de Recursos Humanos o el que haga de sus veces el que tramita los procedimientos por infracciones al CEFP (ello en atención a que al personal sujeto a contrato de locación de servicios que ejerce función pública se le aplica las disposiciones de la Ley CEFP).

- 2.26 De este modo, conforme a lo indicado en el Informe Técnico N° 862-2015-SERVIR/GPGSC<sup>11</sup>, se concluye que para las faltas éticas cometidas contra el CEFP por los locadores de servicios - que ejerzan función pública - hasta antes del 14 de setiembre de 2014 (fecha de entrada en vigor del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil) cuyo procedimiento no haya sido instaurado después de dicha fecha, corresponde aplicar lo siguiente:

- a) **Reglas Sustantivas:** Faltas (Ley del CEFP) y Sanciones (Reglamento del CEFP) aplicables a locadores, sea con contrato vigente o culminado.
- b) **Reglas Procedimentales:** Procedimiento Sancionador regulado en el T.U.O. de la LPAG.
- c) **Autoridad del procedimiento:** Jefe de Recursos Humanos o el que haga de sus veces en la entidad, conforme a la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057.

- 2.27 No obstante, para las faltas éticas cometidas a partir del 14 de setiembre de 2014 contra el CEFP por los locadores de servicios que ejerzan función pública, **no existiría sanción a imponer** por tal responsabilidad (pese a que supletoriamente puede aplicarse el procedimiento sancionador del T.U.O. de la LPAG), por lo siguiente:

245.2 Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo se aplican con carácter supletorio a los procedimientos establecidos en leyes especiales, las que deberán observar necesariamente los principios de la potestad sancionadora administrativa a que se refiere el artículo 246, así como la estructura y garantías previstas para el procedimiento administrativo sancionador.

<sup>10</sup> Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil  
Disposiciones Complementarias Transitorias  
DÉCIMA. - (...)

El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, también tramita los procedimientos por infracciones al Código de Ética de la Función Pública.

<sup>11</sup> Disponible en la sección de informe legales en el portal institucional [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe).

**“Año del Buen Servicio al Ciudadano”**

- a) A partir de la citada fecha, las sanciones reguladas en el CEFP han sido derogadas por el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, por lo que no habría sanción a imponer.
- b) Las sanciones establecidas en el T.U.O. de la LPAG solo son de aplicación para el personal que tiene una relación laboral con la entidad, mas no para locadores, lo cuales tienen una relación de carácter civil.

2.28 Por tanto, a partir del 14 de setiembre de 2014, las entidades deben prever en el contrato de locación de servicios las consecuencias jurídicas por las responsabilidades que se originen ante un incumplimiento contractual, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales.

**De la aplicación del PAD a otras formas de contratación: FAG y PAC**

2.29 Respecto a la Primera Disposición Complementaria Final de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", ésta ha sido modificada por numeral 5 del Anexo I de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092 – 2016 – SERVIR – PE, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 23 de junio de 2016. Siendo su redacción vigente la siguiente:

*“Primera. - APLICACIÓN A OTRAS FORMAS DE CONTRATACIÓN*

*La presente directiva también se aplica a otras formas de contratación de servicios de personal en articulación a lo dispuesto por el artículo 4 del CEFP.*

*Asimismo, el procedimiento y sanciones establecidos en la LSC, el Reglamento y las disposiciones de la presente Directiva son de aplicación por infracciones al CEFP y por las faltas establecidas en la LPAG, LMEP, LSC, Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, y las demás que señale la ley, para todo aquel personal que desempeña función pública.”*

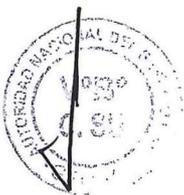
2.30 De la referida disposición legal, resulta indispensable precisar que cuando se señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil es de aplicación también a *“todo aquel que desempeña función pública”*, debemos entender dentro de este contexto solo a las personas contratadas según el Decreto Ley N° 25650, que regula al personal de Fondo de Apoyo Gerencial (FAG) y la Ley N° 29806 la cual regula la contratación de Personal Altamente Calificaciones (PAC).

2.31 Ahora bien, sobre el ejercicio de la función pública en el caso de personas contratadas mediante el Fondo de Apoyo Gerencial, conviene referir lo indicado en el Informe Legal N° 262-2010-SERVIR/GG-OAJ (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), en el que se señala lo siguiente:

*“Tradicionalmente, se entendía que la calidad de funcionario público se encontraba basada en la existencia de un vínculo laboral o estatutario con el Estado, derivándose de ese vínculo una serie de derechos, deberes y prohibiciones aplicables a quienes ostentan aquella condición.*

*Esta visión se ha visto atemperada con la existencia, legalmente admitida, de diversas situaciones en que la incorporación de personas al servicio del Estado para el ejercicio de función pública se produce mediante formas no laborales ni estatutarias, como pueden ser las contrataciones realizadas a través del FAG o el PNUD. En tales casos, importa distinguir esencialmente, dos situaciones:*

- . La de quienes son contratados para desempeñar **encargos** específicos y de manera autónoma; y,
- . La de quienes son contratados para ocupar cargos previstos en los instrumentos de gestión de alguna entidad.



**“Año del Buen Servicio al Ciudadano”**

Aun cuando la materia requiere siempre un análisis caso por caso, puede señalarse en líneas generales, que, en el primer supuesto, la autonomía con que el contratado realiza las labores objeto de la contratación y el carácter específico de las mismas, determina que dicha persona no asuma la condición de funcionario o servidor público.

No ocurre lo mismo en el segundo supuesto, en el que las labores ejecutadas suponen el desempeño de función pública, y como tal, determinan la configuración de una relación funcional con el Estado”.

- 2.32 De lo señalado, podemos inferir que las personas contratadas a través del Fondo de Apoyo Gerencial – que ocupan una plaza CAP – ejercen función pública; en ese sentido, deberá considerarse las normas aplicables al ejercicio de sus funciones y las restricciones inherentes a ella.
- 2.33 Ahora bien, la Ley N° 28715, Ley del Código de Ética de la Función Pública, señala que se considera como empleado público a todo funcionario o servidor de las entidades de la Administración Pública en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre del servicio del Estado. Consecuentemente, deberá entenderse por funcionario o servidor público a toda persona que realice función pública<sup>12</sup>, indistintamente de su régimen laboral o modalidad de contratación, previendo una serie de principios, deberes y prohibiciones cuya transgresión podría generar responsabilidad pasible de sanción.
- 2.34 Siendo así, debemos considerar que la condición de funcionario público o de empleado de confianza, no se da a partir del régimen contractual que tengan dichas personas, sino a partir de la existencia de una resolución que las ha designado en tales cargos. Desde esa perspectiva, la persona que es designada en un puesto directivo o de confianza, se vinculará al régimen laboral que corresponde a la entidad que realiza la designación, ya sea este del régimen de la actividad pública o privada; sin embargo, también podría vincularse a través de un régimen laboral o contractual distinto al de la entidad, ya sea porque es contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios o de acuerdo con las reglas del Fondo de Apoyo Gerencial.
- 2.35 En ese sentido, si bien mediante Informe Técnico N° 862-2015-SERVIR/GPGSC, se concluyó que a partir del 14 de junio de 2014, el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, no es de aplicación de manera general a las personas contratadas por locación de servicios que ejerce función pública en una entidad, con la modificación a la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, debemos considerar que, excepcionalmente, dicho régimen disciplinario es de aplicación a las personas contratadas con cargo al Fondo de Apoyo Gerencial (FAG), incluyendo al Personal Altamente Calificado (PAC) en tanto desempeñen función pública.

**III. Conclusiones**

- 3.1 Las entidades solo tenían competencia para aplicar las infracciones y el procedimiento sancionador previsto en la Ley N° 27815 y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, hasta el 13 de setiembre de 2014, es decir, solo pudieron haber iniciado los procedimientos sancionadores por infracción a la referida ley, conforme a las reglas de ésta y su reglamento, hasta la fecha antes indicada.
- 3.2 El régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil no es de aplicación para el personal contratado por locación de servicios debido a que en el ámbito de aplicación del referido régimen no se ha contemplado a dicho personal.

<sup>12</sup> “Artículo 2.- Función Pública

A los efectos del presente Código, se entiende por función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos”.



**"Año del Buen Servicio al Ciudadano"**

- 3.3 Antes del 14 de setiembre de 2014, para las faltas éticas cometidas contra el CEFP por los locadores de servicios (con contrato vigente y culminado), corresponde aplicar las sanciones que establecía el Reglamento del CEFP.
- 3.4 A partir del 14 de setiembre de 2014 para las faltas éticas cometidas contra el CEFP por el general contratado por locación de servicios, no existiría sanción a imponer. En tal sentido, las entidades deben prever en el contrato de locación de servicios las consecuencias jurídicas por las responsabilidades que se originen ante un incumplimiento contractual.
- 3.5 La Primera Disposición Complementaria Final de la Directiva N° 02 - 2015 -SERVIR/GPGSC debe entenderse en el sentido que el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, es de aplicación a las personas contratadas según el Decreto Ley N° 25650, Fondo de Apoyo Gerencial y la Ley N° 29806 para contratación de personal altamente calificado (PAC), así como otras modalidades de contratación de personal establecidas por ley, en tanto desempeñen función pública.

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 (a) de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL