



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

INFORME TÉCNICO N° 796 -2017-SERVIR/GPGSC



A : JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Consulta sobre desplazamiento y reserva de plaza de servidor
sometido a procedimiento administrativo disciplinario

Referencia : Oficio N° 055-2017-MIMP/PNVCVFS/UA

Fecha : Lima, 04 AGO. 2017

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Directora II de la Unidad de Administración del Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual del Ministerios de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Un servidor de la Carrera Administrativa que se encuentre sujeto a procedimiento administrativo disciplinario puede ser desplazado a otra entidad vía designación para ocupar un cargo de confianza?
- b) ¿Un servidor de la Carrera Administrativa que es designado a un cargo de confianza en una entidad, pese a estar sometido a procedimiento administrativo disciplinario en su entidad de origen, tiene derecho a la reserva de su plaza por el sólo mérito de su designación, o la entidad puede denegar la reserva y ordenar su retorno por cuanto el procedimiento administrativo disciplinario restringiría el desplazamiento del servidor?

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

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Sobre el desplazamiento de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276

- 2.4 Mediante Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP¹, se aprueba el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal" norma aplicable a todas las entidades de la Administración Pública cuyo personal se encuentre comprendido en el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento.
- 2.5 En el referido Manual Normativo de Personal, se define al desplazamiento de personas como la acción administrativa mediante la cual un trabajador pasa a desempeñar diferentes funciones dentro o fuera de su entidad, siendo estas acciones administrativas las siguientes: Designación, Rotación, Reasignación, Destaque, Permuta, Encargo, Comisión de Servicios y Transferencia.
- 2.6 Asimismo, para que estas acciones administrativas de desplazamiento sean efectivas, el Manual Normativo de Personal señala que es necesario que la entidad de origen tenga conocimiento previo de la petición, a fin de que ésta pueda pronunciarse sobre el pedido u objetarlo por razones propias del servicio. (numeral 2.1)

La entidad de origen tiene un plazo de 15 días para expresar su aceptación o no aceptación al pedido formulado por la entidad de destino. Superado este plazo sin que la entidad de origen de respuesta, se entenderá la aceptación tácita de la misma, quedando la entidad de destino facultada para ejecutar la acción administrativa. (numeral 2.2)

- 2.7 Es importante resaltar que, antes de ejecutar un desplazamiento de personal, se debe tener en cuenta que el trabajador no se encuentre con Proceso Administrativo Disciplinario (en adelante PAD) aperturado o impedido legal o judicialmente, (numeral 3.5)
- 2.8 De lo reseñado, podemos inferir que la entidad de origen, cuando tome conocimiento de la petición de desplazamiento, debe objetarlo cuando el trabajador tenga un PAD aperturado.
- 2.9 Por otro lado, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la cual tiene por objeto desarrollar las reglas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador que establece la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, establece en su numeral 5.4 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."

- 2.10 De lo prescrito en el referido numeral, podemos advertir que sólo en aquellos casos donde se haya efectuado el desplazamiento temporal o definitivo de un servidor a otra entidad, será la entidad de origen quién realice la investigación preliminar, el inicio y el PAD en general; pero debido al desplazamiento efectuado, será la entidad, órgano o unidad orgánica de destino quien ejecutará la sanción impuesta por la entidad de origen.



¹ Publicado el 08 de octubre de 1992



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- 2.11 En ese sentido, podemos concluir que, tanto el numeral 2.5 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP, como el numeral 5.4 de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, se complementan mutuamente, pues la primera norma restringe el desplazamiento del servidor cuando la entidad de origen a aperturado un PAD, mientras que la Directiva de SERVIR establece las pautas a seguir cuando ya se ha efectuado el desplazamiento de un trabajador con proceso administrativo disciplinario.

Sobre la reserva de plaza de personal sujeto a procedimiento disciplinario

- 2.12 Con respecto a la reserva de plaza de los servidores de la Carrera Administrativa, debemos señalar que el artículo 14° de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa² establece que: *"el servidor de carrera designado para desempeñar cargo político o de confianza tiene derecho a retornar a su grupo ocupacional y nivel de carrera, al concluir la designación."*
- 2.13 Así también, el numeral 3.1.7 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", prescribe que: *"El servidor que fuera designado para desempeñar cargo de confianza en entidad diferente, requiere del conocimiento y aceptación previa de la entidad de origen y de su consentimiento para que se efectivice dicha acción, su plaza de carrera u otra similar que específicamente se señale en la Resolución de designación deberá quedar reservada en la entidad de origen, no pudiendo ser suprimida ni ocupada mediante nombramiento, ascenso o reasignación; de ser indispensable se recurrirá al encargo o contratación de personal de acuerdo a ley".* (el resaltado es nuestro)
- 2.14 Por tanto, procede la reserva de plaza cuando la entidad de origen emite su consentimiento para el desplazamiento del servidor a la entidad de destino; evidentemente, y conforme al numeral 2.8 del presente informe, esta aceptación procede previa comprobación de que el servidor no cuenta con PAD aperturado o investigación preliminar.
- 2.15 En caso que, posteriormente al desplazamiento, se inicie un PAD al servidor desplazado, es la entidad de origen la encargada de llevar el PAD y determinar la sanción a imponerse al servidor, la cual deberá ser ejecutada por la entidad de destino, conforme a lo regulado por la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC.
- 2.16 Por otro lado, el numeral 93.4 del artículo 93° de la Ley N° 30057 establece que: *"Durante el tiempo que dura el procedimiento administrativo disciplinario el servidor civil procesado, según la falta cometida, puede ser separado de su función y puesto a disposición de la oficina de recursos humanos. Mientras se resuelve su situación, el servidor civil tiene derecho al goce de sus remuneraciones, estando impedido de hacer uso de sus vacaciones, licencias por motivos particulares mayores a cinco (5) días o presentar renuncia."*
- 2.17 La norma antes reseñada si bien permite la posibilidad de separar de sus funciones al servidor procesado mientras se resuelve su situación, está también impide la renuncia del servidor, y por ende, la extinción de su vínculo laboral; por lo que se debe mantener la reserva de su plaza hasta la conclusión del procedimiento disciplinario.

² Decreto legislativo N° 276





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

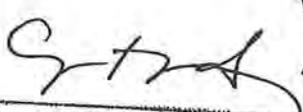
- 2.18 En ese sentido, dependiendo del tipo de sanción a imponerse al servidor, se mantiene la reserva de su plaza en la entidad de origen, salvo que la sanción impuesta sea la destitución, situación en cual la entidad de destino será la encargada de ejecutar la referida sanción, y consecuentemente, se extinguirá la obligación de reservar la plaza en la entidad de origen.

III. Conclusiones

- 3.1 El Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", señala que es necesario que la entidad de origen tenga conocimiento previo de la petición de desplazamiento del trabajador, a fin de que ésta pueda pronunciarse sobre el pedido u objetarlo por razones propias del servicio. Antes de ejecutar un desplazamiento de personal, se debe tener en cuenta que el trabajador no se encuentre con Proceso Administrativo Disciplinario aperturado.
- 3.2 Tanto el numeral 2.5 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP, como el numeral 5.4 de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, se complementan, pues la primera norma restringe el desplazamiento del servidor cuando la entidad de origen a aperturado un PAD, mientras que la Directiva de SERVIR establece las pautas a seguir en aquellos casos en que se ha efectuado el desplazamiento de un trabajador con proceso administrativo disciplinario.
- 3.3 Procede la reserva de plaza cuando la entidad de origen emite su consentimiento para el desplazamiento del servidor a la entidad de destino; evidentemente, y conforme al numeral 2.8 del presente informe, esta aceptación procede previa comprobación de que el servidor no cuenta con PAD aperturado o investigación preliminar.
- 3.4 En caso que, posteriormente al desplazamiento, se apertura un PAD al servidor desplazado, es la entidad de origen la encargada de llevar el PAD y determinar la sanción a imponerse al servidor, la cual deberá ser ejecutada por la entidad de destino.
- 3.5 Si bien el numeral 93.4 del artículo 93° de la Ley N° 30057 permite la posibilidad de separar de sus funciones al servidor procesado mientras se resuelve su situación, está también impide la renuncia del servidor, y por ende, la extinción de su vínculo laboral; por lo que se debe mantener la reserva de su plaza hasta la conclusión del procedimiento disciplinario. Si la sanción impuesta es la destitución, la entidad de destino será la encargada de ejecutar la referida sanción, y consecuentemente, se extinguirá la obligación de reservar la plaza en la entidad de origen.

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