



PERÚ

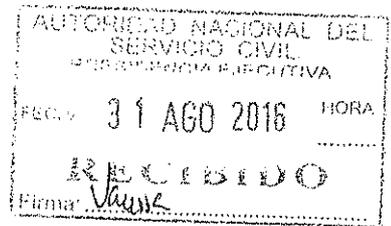
Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

INFORME TÉCNICO N° 1935-2016-SERVIR/GPGSC



A : JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil

Referencia : Formulario único de trámite con registro N° 22213 - 2016

Fecha : Lima, 31 AGO. 2016

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, consulta respecto a la exigencia de entrega de documentos por parte de la entidad en la que labora, a partir de las observaciones realizadas a la entidad a través de un informe de Control, y sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria.

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

Comisión
Peruana de
Investigación
del Servicio Civil

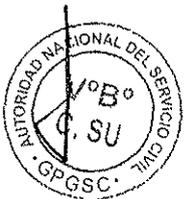
“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

Del poder de dirección y la fiscalización del cumplimiento de funciones

- 2.4 Al respecto, Hernandez Rueda¹ señala que el poder de dirección comprende la facultad de dirigir, coordinar y fiscalizar las tareas que realizan los empleados con la finalidad del cumplimiento de las labores asignadas.
- 2.5 Asimismo, señala Hernandez, citando a Barassi: “En el poder directivo hay tres elementos: un elemento inicial, el mando; un elemento duradero, la vigilancia, que es la actividad de control que sigue y acompaña al mando y, finalmente, la verificación que sustituye prácticamente la atenuación transitoria de la vigilancia (...)”
- 2.6 De acuerdo a lo señalado, el poder de dirección de la entidad sobre los servidores públicos comprende la facultad de fiscalizar el trabajo realizado. En esa línea, la entidad puede requerir al servidor la documentación que en el desempeño de sus labores le corresponda elaborar. No obstante, el requerimiento de documentación debe realizarse otorgando el plazo razonable para que pueda ser cumplido adecuadamente. Para ello la entidad debería solicitarlo con la debida anticipación y otorgando la facilidades necesarias a los servidores encargados de la tarea.
- 2.7 En esa línea, la exigencia de elaboración y entrega de documentación debe producirse en el marco de las labores que correspondan al servidor según el perfil del puesto y las funciones establecidas en los documentos de gestión de la entidad (ROF, MOF, MPP, MAPRO) y/o las señas en las bases del concurso público de méritos.
- 2.8 De otro lado, en observancia del principio de tipicidad, es importante señalar que la instauración de procedimiento administrativo disciplinario contra un servidor implica un análisis previo en el cual es necesario que el hecho sujeto a observación se subsuma en la tipificación de la falta administrativa, de lo contrario no sería posible imputar la comisión de una supuesta falta administrativa.

De la vigencia del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la ley del Servicio Civil

- 2.9 La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, la Ley) 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 a su Novena Disposición Complementaria Final.
- 2.10 Por su parte, el Reglamento General de la Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 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. En consecuencia, las disposiciones sobre régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014. Ello, con la finalidad que las entidades públicas cuenten con un plazo razonable para adecuarse a las nuevas disposiciones del régimen disciplinario, considerando que la Única Disposición Complementaria Derogatoria dejó sin efecto los Capítulos XII De las



¹ HERNANDEZ RUEDA, Lupo. Poder de Dirección del Empleador Pag.406. En:
<http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/1/139/26.pdf> (Revisado el 05.08.2016)



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

Faltas y Sanciones y XIII Del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Reglamento de Decreto Legislativo N° 276, aprobado con Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

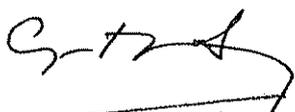
- 2.11 De otro lado, cabe aclarar que la vigencia y aplicación del régimen y procedimiento disciplinario de la Ley del Servicio Civil a los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 es independiente de la etapa en la que se encuentra la entidad respecto del proceso de tránsito al nuevo régimen del Servicio Civil.
- 2.12 Al respecto, la Segunda Disposición Complementaria Final del reglamento general de la Ley estableció que en el caso de aquellas entidades que no cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación, les será aplicable el Libro I del Reglamento General denominado "Normas comunes a todos los regímenes y entidades".

III. Conclusiones

- 3.1 El poder de dirección de la entidad sobre los servidores públicos comprende la facultad de fiscalizar el trabajo realizado. En esa línea, la entidad puede requerir al servidor la documentación que en el desempeño de sus labores le corresponda elaborar en plazos razonables y con las facilidades necesarias para su cumplimiento. Para determinar las funciones que corresponden al servidor se tendrá en cuenta las establecidas en los documentos de gestión de la entidad (ROF, MOF, MPP, MAPRO) y/o las indicadas en las bases del concurso público de méritos.
- 3.2 Por el principio de tipicidad, la instauración de procedimiento administrativo disciplinario contra un servidor implica que el hecho se subsuma en la tipificación de la falta administrativa, de lo contrario no sería posible imputar la comisión de una supuesta falta administrativa.
- 3.3 A partir del 14 de setiembre de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, es de aplicación a los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057.

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

Atentamente,


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

