



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Competencia de la Secretaría Técnica y autoridades del PAD para titulares de Entidades Tipo B

Referencia : a) Oficio N° 0003-2002-MML/IMP/S.T.
b) Oficio N° 0002-2002-MML/IMP/S.T.

I. Objeto de la consulta

Mediante los documentos de la referencia, el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Instituto Metropolitano de Transporte de Lima – PROTRANSPORTE consulta lo siguiente:

- a) En el caso de una Entidad Tipo B, cuyo Gerente General sea el Titular y la máxima autoridad administrativa y ejecutiva, pero no ha sido designado por una autoridad de la Entidad Tipo A, sino por el Presidente del Directorio, el cual es el órgano colegiado de mayor nivel jerárquico de dicha Entidad Tipo B, ¿la potestad para iniciar procedimiento administrativo disciplinario en su contra recae en la Entidad Tipo B? ¿o en la Entidad Tipo A?
- b) En el caso que la potestad para iniciar procedimiento administrativo disciplinario en contra del Titular y la máxima autoridad administrativa y ejecutiva de la Entidad Tipo B recaiga en la Entidad Tipo A, ¿el órgano de apoyo competente para realizar las investigaciones preliminares, y emitir el Informe de Precalificación respecto a hechos en los que se impute responsabilidad administrativa a dicho Titular de la Entidad Tipo B, será la Secretaría Técnica que se haya implementado en la Entidad Tipo A?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo 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.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos,

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 9NUBXAH



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.

- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica- emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Delimitación del presente informe

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de un informe técnico, pronunciarse respecto de las competencias específicas de los funcionarios públicos, dado que éstas están señaladas en los instrumentos de gestión interna de la entidad, los cuales son diseñados y aprobados conforme al marco normativo previamente establecido y vigente.

Sobre la potestad sancionadora de las entidades de Tipo B

- 2.5 Al respecto, es importante resaltar que los organismos públicos que reúnan las características de asumir directamente la administración y gestión de los recursos humanos necesarios para su funcionamiento, lo que implica la conducción de los procesos de selección de su personal, el pago de remuneraciones, ejercicio del poder disciplinario, así como la finalización de las relaciones laborales con arreglo a ley, lo cual se resume en el poder de dirección; tienen la calidad de entidad empleadora.
- 2.6 Ahora bien, de acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se considera como entidad pública Tipo B a aquellos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la ley N° 28411 de una entidad pública Tipo A que, conforme a su manual de operaciones o documento equivalente, cumplan los siguientes criterios:
- a) Tener competencia para contratar, sancionar y despedir.
 - b) Contar con una oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, un titular, entendiéndose como la máxima autoridad administrativa y/o una alta dirección o la que haga sus veces.
 - c) **Contar con resolución del titular de la entidad pública a la que pertenece definiéndola como Entidad Tipo B.**
- 2.7 Atendiendo a ello, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", ha precisado que aquellos órganos desconcentrados, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411, de una entidad pública Tipo A, cuenta con poder disciplinario en los siguientes supuestos:
- i) Cuando una norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar, y son declaradas entidades Tipo B.
 - ii) Cuando una norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar, y no son declaradas entidades Tipo B.



- iii) Cuando no se les ha otorgado la facultad de sancionar y son declaradas entidades Tipo B.

2.8 Por tanto, para que un órgano desconcentrado, programa, proyecto o unidad ejecutora pueda sancionar, previo procedimiento administrativo disciplinario, es necesario: i) ser declarada por resolución como entidad Tipo B; o ii) contar con la facultad para sancionar en los respectivos documentos de gestión.

De la condición de los titulares de Entidades Tipo B

2.9 En principio, es oportuno señalar que la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante LMEP) en su artículo 4, define como funcionario a aquel que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrolla políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas; pudiendo ser: a) de elección popular directa y universal o confianza política originaria, b) de nombramiento y remoción regulados; o, c) de libre nombramiento y remoción (artículo 4, numeral 1).

2.10 Por su parte, el artículo 51 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), señala que el funcionario Público ejerce atribuciones políticas, normativas y administrativas. Las dos primeras son entendidas como la facultad de diseñar y aprobar políticas y normas o reglas de carácter general, en el ámbito y las materias de su competencia; por funciones administrativas se entiende aquellos actos de dirección y de gestión interna. Los funcionarios públicos se clasifican¹ en: i) De elección popular, directa y universal; ii) De designación o remoción regulada; y, iii) De libre designación y remoción.

2.11 En ese sentido, se advierte que los titulares de las entidades reconocidas como Tipo B, no están comprendidos en la definición de funcionario público que establece la LMEP ni la LSC.

De las autoridades del PAD para titulares de una Entidad tipo B y la Secretaria Técnica del PAD competente

2.12 Teniendo en cuenta que los titulares de las entidades tipo B no ostentan la condición de funcionarios públicos, las autoridades de dicho procedimiento se determinan en función a las reglas previstas en el artículo 93 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante Reglamento General de la LSC):

- i. En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción;

¹ El establecimiento de la clasificación de los funcionarios públicos en la Ley del Servicio Civil, así como en la Ley Marco del Empleo Público, debe entenderse dentro del marco que el artículo 40° de la Constitución Política otorga al legislador para regular el régimen jurídico del servicio civil. Al respecto, dicho artículo señala que "la ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidas en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos a de confianza".



- 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.
- 2.13 De la misma manera, es de señalar que la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante la Directiva), señala en su numeral 9 que para efectos de la identificación de las autoridades del PAD, se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de la entidad; entendiéndose como instrumentos de gestión al Reglamento de Organización y Funciones - ROF, el Manual de Operaciones y aquellos que definen las funciones y atribuciones de las entidades, órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- 2.14 Ahora bien, el principio de jerarquía implica que la Administración Pública está sujeta a una organización y régimen jerarquizado. De ahí se deriva que los órganos, organismos y entidades públicas se encuentran sujetos a las disposiciones, instrucciones y orientaciones que imparte la autoridad superior, lo que no supone una afectación de la autonomía de la cual gozan. Si el superior jerárquico puede ordenar la actuación de sus subordinados, entonces también tiene atribuida la competencia para adoptar las medidas necesarias para el deslinde de responsabilidad en caso de cometerse una infracción por parte de éstos.
- 2.15 De esta manera, la estructura jerárquica es una característica distintiva de la Administración Pública que delinea aquello que el superior puede o no realizar respecto de sus subordinados, lo cual permite excluir interferencias de otros superiores no autorizados y evitar conflictos entre unidades orgánicas. Esta organización jerarquía implica la existencia de órganos ubicados en la parte superior de la organización que dirigen la entidad pública y órganos subordinados a ellas (estos últimos pueden agruparse en órganos de línea, órganos de apoyo, programas y/o proyectos especiales adscritos a una entidad).
- 2.16 Siendo así, las autoridades para los procedimientos disciplinarios respecto de titulares responsables de una entidad pública Tipo B, se determinará de acuerdo a lo señalado anteriormente; sin embargo, la potestad disciplinaria se encontrará a cargo de la entidad pública Tipo A (ello en atención a la dependencia funcional y jerárquica que tiene dicho personal al ser designado por la respectiva entidad Tipo A):
 - a) Órgano Instructor: Autoridad de la entidad Tipo A, de acuerdo a la sanción propuesta.
 - b) Órgano Sancionador: Autoridad de la entidad Tipo A, de acuerdo a la sanción propuesta.
 - c) Órgano de Apoyo: Secretaría Técnica de la Entidad Tipo A.
- 2.17 En tal sentido, la Secretaría Técnica de la respectiva entidad tipo A será la competente para emitir el informe de precalificación correspondiente respecto a los hechos denunciados e investigaciones realizadas, sustentando la procedencia o apertura de inicio del PAD e identificando la posible sanción a aplicarse, así como al órgano instructor y sancionadores competentes, sobre la base de la gravedad de los hechos.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

III. Conclusiones

- 3.1. Las entidades Tipo B (órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411, de una entidad Tipo A) contarán con potestad disciplinaria, bajo los alcances del régimen disciplinario y sancionador de la Ley N° 30057, ley del Servicio Civil, en tanto se encuentren en alguno de los siguientes supuestos: i) cuando una norma o documento de gestión le ha otorgado la facultad de sancionar, y es declarada entidad Tipo B; ii) cuando una norma o instrumento de gestión le ha otorgado la facultad de sancionar, y no es declarada entidad Tipo B; y, iii) cuando no se le ha otorgado la facultad de sancionar y es declarada entidad Tipo B.
- 3.2. Los Titulares de las entidades reconocidas como Tipo B, no están comprendidos en la definición de funcionario público que establece la LMEP ni la LSC; por tanto, las autoridades del PAD para dichos servidores se determinan en función a las reglas previstas en el artículo 93 del Reglamento General de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014- PCM.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/cab

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 9NUBXAH