



# Resolución de Superintendencia

Nº 064 -2014/SUCAMEC-SN

Lima, 26 MAR. 2014

**VISTO:** el Memorando Nº 023-2014-SUCAMEC-SN de fecha 07 de febrero de 2014 y el Informe Técnico Nº 002-2014-SUCAMEC-OGRH de fecha 10 de marzo de 2014, por las siguientes consideraciones:

1. Mediante Decreto Legislativo Nº 1127 de fecha 07 de diciembre de 2012, se creó la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC, como un Organismo Técnico Especializado adscrito al Ministerio del Interior, y en su artículo 19 se prevé que el personal de la SUCAMEC está sujeto al Régimen Laboral de la Actividad Privada.
2. El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR y sus normas ampliatorias y conexos regulan el procedimiento previo al despido o la determinación de faltas graves que conllevan a la adopción de dicha medida. Sin embargo, las entidades pueden regular actuaciones referidas al procedimiento administrativo disciplinario que ofrezca nuevas garantías al trabajador y complementen lo regulado por la ley.
3. Entre tanto se implemente el régimen laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC, temporalmente sus trabajadores están sujetos al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, regulado por el Decreto Legislativo Nº 1057 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo Nº 065-2011-PCM.
4. Asimismo, el artículo 9 del Decreto Legislativo Nº 1057 y el artículo 1 del Decreto Supremo Nº 065-2011-PCM que modificó el Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057, establecen que al trabajador sujeto al Contrato Administrativo de Servicios le son aplicables, en lo que resulte pertinente, la Ley Nº 28175- Ley Marco del Empleo Público, la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el Servicio Civil, los toques de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o cargo para el que fue contratado, quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleadora.
5. Las disposiciones contenidas en la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública son desarrolladas por el Decreto Supremo Nº 033-2005-PCM que aprueba el Reglamento de la referida ley. Dicho Reglamento señala que los empleados públicos están obligados a observar los principios, deberes y prohibiciones que señala la Ley Nº 27815, y que la trasgresión a estos se considera infracción, generándose responsabilidad pasible de sanción. Conforme al artículo 7 del referido reglamento, la calificación de la gravedad de la infracción es atribución de la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la entidad de la Administración Pública que corresponda.





6. El artículo 11 de la Ley N° 27815, anteriormente mencionada dispone que todo trabajador público, bajo responsabilidad, tiene el deber de comunicar y, a su vez los administrados tienen el derecho de formular denuncias contra actos contrarios a lo normado en el referido Código, ante la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.
7. La Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, se avocará al ejercicio de calificar las denuncias que le sean remitidas; se pronunciará sobre la procedencia de iniciar o no el procedimiento disciplinario correspondiente; conducirá las investigaciones sobre las posibles infracciones cometidas por los trabajadores públicos, y recomendará las sanciones disciplinarias de corresponder, las mismas que serán efectuadas en forma oportuna, a fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores públicos procesados, así como de los intereses institucionales y, consecuentemente evitar la prescripción de la acción.
8. Mediante Resolución de Superintendencia N° 011-2014/SUCAMEC de fecha 13 de enero de 2014 se conformó el Comité de Ética y Disciplina con las facultades de investigación y conducción de la fase instructora contra posibles infracciones a los principios, deberes y prohibiciones éticas, y adicionalmente para determinar la responsabilidad de los funcionarios y/o servidores emisores de actos administrativos declarados nulos.
9. Resulta necesario dejar sin efecto la Resolución de Superintendencia N° 011-2014/SUCAMEC de fecha 13 de enero de 2014, mediante la cual se conformó el Comité de Ética y Disciplina de la SUCAMEC, a efectos de mejorar la organización institucional, evitando la duplicidad de funciones con otras unidades orgánicas de la SUCAMEC y precisando el ámbito de competencia de la Comisión en los procedimientos administrativos disciplinarios.
10. La Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir, como organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, señaló en el Informe N° 110-2012-SERVIR/GG-OAJ de fecha 08 de febrero de 2012 que la facultad reglamentaria del empleador puede materializarse mediante la dación de reglamentos, directivas, instructivos o cualquier otro instrumento interno que regule el procedimiento y las sanciones aplicables al interior de la institución. Dichas normas reglamentarias pueden ocuparse de aquello que las normas legales no han regulado o hacerlo en vía de precisión o de mejora, pudiendo regular un procedimiento disciplinario que ofrezca mayores garantías al trabajador.
11. De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1127, el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, la Ley N° 27815 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM y el Decreto Supremo N° 004-2013-IN.

**SE RESUELVE:**

1. Dejar sin efecto la Resolución de Superintendencia N° 011-2014/SUCAMEC de fecha 13 de enero de 2014.
2. Constitúyase la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, que calificará las denuncias que le sean remitidas; se pronunciará sobre la procedencia de iniciar o no el procedimiento disciplinario correspondiente; conducirá las investigaciones sobre las posibles





# Resolución de Superintendencia

infracciones cometidas por los trabajadores públicos, y recomendará las sanciones disciplinarias de corresponder; la misma estará integrada conforme al siguiente detalle:

## Titulares:

- Gerente de Políticas, en representación del Superintendente Nacional, quien la presidirá.
- Jefe (a) de la Oficina General de Administración
- Asesor (a) de la Gerencia General

## Suplentes:

- Gerente de Servicios de Seguridad Privada, en representación del Superintendente Nacional, quien la presidirá.
  - Jefe (a) de la Oficina General de Recursos Humanos
  - Asesor (a) de la Superintendencia Nacional
3. La Oficina General de Recursos Humanos en el plazo de quince (15) días útiles deberá proponer el Reglamento del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la SUCAMEC.

**Regístrese y comuníquese.**

DERIK ROBERTO LATORRE BOZA  
Superintendente Nacional  
Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad  
Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil - SUCAMEC



