



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

INFORME TÉCNICO N° 401 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : a) Oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces en las entidades públicas.
b) Sobre las faltas por omisión.

Referencia : Oficio N° 001-2019-IGP/ST.

Fecha : Lima, **12 MAR. 2019**

I. Objeto de la consulta

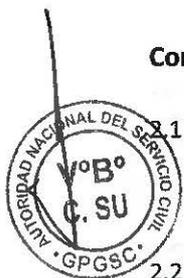
Mediante el documento de la referencia, el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Instituto Geofísico del Perú consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) En los casos en donde la Oficina de Recursos Humanos no figure en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), ¿puede considerarse que las Oficinas de Administración son quienes hacen las veces de recursos humanos?
- b) En caso solo se contara con Oficina de Administración, dentro de la cual se contara con una Unidad de Recursos Humanos, ¿Quién debe intervenir como autoridad del PAD? ¿La Oficina de Administración o la Unidad de Recursos Humanos?
- c) Ante una conducta omisiva, ¿puede imputarse a un servidor la falta por omisión prevista en el numeral 98.3° del artículo 98° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones técnicas 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 por 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 (en adelante, SAGRH), planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Sobre las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces en las entidades públicas

- 2.4 De acuerdo al artículo 4 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), cada entidad contará con una Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, la cual podrá ser otro órgano de apoyo de aquella y se encuentra a cargo de un directivo cuya función principal consiste en el cumplimiento de actividades especializadas en recursos humanos¹.
- 2.5 Como puede advertirse, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces se encuentra a cargo de un directivo², siendo este el Jefe de Recursos Humanos, o en su defecto, deberá entenderse su representación en el directivo de la oficina que haga las veces de la Oficina de Recursos Humanos en la entidad.
- 2.6 Siendo ello así, en los casos en que se requiera determinar qué oficina es “la que hace las veces de la Oficina de Recursos Humanos” en una entidad, debe observarse los instrumentos de gestión de la entidad (como el Reglamento de Organización y Funciones – ROF)³ en cuyos lineamientos se establezca a qué órgano o unidad orgánica le corresponde asumir las obligaciones de la Oficina de Recursos Humanos, siendo – por lo general – la oficina de administración de la entidad⁴.
- 2.7 Por tanto, el “Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces” es el directivo a cargo de la “Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces”.
- 2.8 En ese contexto, respecto a la consulta a); es de señalar que en caso la entidad no contara con una Oficina de Recursos Humanos que se encuentre dirigida por un directivo, corresponde al Jefe de la Oficina de Administración hacer las veces de la primera, interviniendo en condición de autoridades del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) en los casos que le correspondiera.

¹ “Artículo 4.- Oficina de Recursos Humanos

Cada Entidad contará con una Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, la cual podrá ser otro órgano de apoyo de aquella y se encuentra a cargo de un directivo cuya función principal consiste en el cumplimiento de actividades especializadas en recursos humanos. Las entidades con menos de ochenta (80) servidores civiles podrán asignar la función a una oficina a cargo de un directivo cuya función secundaria consista en el cumplimiento de actividades especializadas en recursos humanos.

Mantienen vínculos funcionales con SERVIR, en tanto son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y son las responsables de gestionar el servicio civil en la entidad”.

Conforme a la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, “directivo” es el que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano, programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno.

Asimismo, de acuerdo a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, “directivo” es el que desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial.

³ Sobre los instrumentos de gestión, el numeral 5.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” indica lo siguiente:

“5.1. Instrumentos de Gestión

Para efectos de esta directiva, se entenderá como instrumentos de gestión al Reglamento de Organización y Funciones – ROF, el Manual Operativo, y aquellos en los que se definan las funciones y atribuciones de las entidades, órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411”.

⁴ Para mayor detalle sobre este punto, puede revisarse el Informe Técnico N° 846-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe).





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

- 2.9 Asimismo, respecto a la consulta b); en caso existiera dentro de la Oficina de Administración una Unidad de Recursos Humanos que estuviera dirigida por un directivo, y que tuviera a su cargo las funciones descritas en el artículo 6° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), corresponderá al Jefe de dicha unidad de recursos humanos intervenir como autoridad del PAD en los casos en que le correspondiera, caso contrario, deberá intervenir el Jefe de la Oficina de Administración.

Sobre la omisión como falta de carácter disciplinario

- 2.10 Al respecto, es oportuno remitirnos a lo señalado en el Informe Técnico N° 027-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

“(…)

3.1 *En consonancia con el Principio de Tipicidad descrito en el numeral 4 del artículo 246° del TUO de la LPAG, el incumplimiento de obligaciones o funciones no constituye per se una infracción pasible de reproche disciplinario a través de un procedimiento sancionador, sino que dicho incumplimiento será considerado una infracción de carácter disciplinario (o falta) en tanto estuviera tipificado expresamente como tal en las normas que regulan el régimen disciplinario de los servidores.*

3.2 *Con excepción de los servidores sujetos a carreras especiales, las faltas de carácter disciplinario atribuibles a los servidores públicos son únicamente las descritas en la LSC, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC) -para el caso de las sanciones de suspensión o destitución- y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) o Reglamento Interno de Trabajo (RIT) -para el caso de las faltas leves-.*

3.3 *El artículo 98.3 del Reglamento de la LSC no establece que la “omisión” constituye per se una infracción disciplinaria, sino que indica que debe entenderse como una conducta omisiva a aquella consistente en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo.*

3.4 *No toda conducta omisiva que constituya el incumplimiento de una función del puesto o cargo que ocupa un determinado servidor público es pasible de reproche disciplinario a través de un procedimiento administrativo disciplinario, sino que dicho incumplimiento derivado de una omisión por parte del servidor deberá estar tipificado como una falta ya sea en la LSC, su reglamento, o el RIS o RIT (para el caso de faltas leves).”*
(Énfasis es nuestro)



- 2.11 Consecuentemente, respecto a la consulta c); no resulta posible imputar en el marco de un procedimiento disciplinario a un servidor el artículo 98.3° del artículo 98° del Reglamento de la LSC como si de una falta se tratase, puesto que dicho artículo constituye únicamente una precisión de lo que debe entenderse como una falta por omisión.
- 2.12 En ese sentido, a efectos de instaurar procedimiento por una conducta omisiva contra un determinado servidor, la entidad deberá verificar que dicha omisión pueda ser subsumida en



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

alguna de las faltas pasibles de reproche disciplinario, contenidas en la LSC o su reglamento⁵, el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) o el Reglamento Interno de Trabajo (RIT)⁶, según sea el caso, ello sin perjuicio de tomar en cuenta el numeral 98.3 del artículo 98° del Reglamento de la LSC de a fin de establecer si la conducta incurrida por el servidor tiene la naturaleza de omisión.

No obstante, es imperativo reiterar que la simple imputación del numeral 98.3° del artículo 98° del Reglamento de la LSC en el acto de inicio no constituye una adecuada tipificación de la falta, puesto que dicha norma no constituye propiamente una falta, dicha situación podría generar la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario.

III. Conclusiones

- 3.1 En los casos en que se requiera determinar qué oficina es “la que hace las veces de la Oficina de Recursos Humanos” en una entidad, debe observarse los instrumentos de gestión de la entidad (como el Reglamento de Organización y Funciones – ROF)⁷ en cuyos lineamientos se establezca a qué órgano o unidad orgánica le corresponde asumir las obligaciones de la Oficina de Recursos Humanos, siendo – por lo general – la oficina de administración de la entidad.
- 3.2 En caso la entidad no contara con una Oficina de Recursos Humanos que se encuentre dirigida por un directivo, corresponde al Jefe de la Oficina de Administración hacer las veces de la primera, interviniendo en condición de autoridades del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) en los casos que le correspondiera.
- 3.3 En caso existiera dentro de la Oficina de Administración una Unidad de Recursos Humanos que estuviera dirigida por un directivo, y que tuviera a su cargo las funciones descritas en el artículo 6° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), corresponderá al Jefe de dicha Unidad de Recursos Humanos intervenir como autoridad del PAD en los casos en que le correspondiera, caso contrario, deberá intervenir el Jefe de la Oficina de Administración.
- 3.4 No resulta posible imputar en el marco de un procedimiento disciplinario a un servidor el artículo 98.3° del artículo 98° del Reglamento de la LSC como si de una falta se tratase, puesto que dicho artículo constituye únicamente una precisión de lo que debe entenderse como una falta por omisión.
- 3.5 A efectos de instaurar procedimiento por una conducta omisiva contra un determinado servidor, la entidad deberá verificar que dicha omisión pueda ser subsumida en alguna de las faltas pasibles de reproche disciplinario, contenidas en la LSC o su reglamento⁸, el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) o el Reglamento Interno de Trabajo (RIT)⁹, según sea el caso, ello sin

⁵ Para el caso de las faltas pasibles de suspensión o destitución, conforme al artículo 85° de la LSC.

⁶ Para el caso de las faltas leves conforme al artículo 98.1 del Reglamento de la LSC.

⁷ Sobre los instrumentos de gestión, el numeral 5.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” indica lo siguiente:

“5.1. Instrumentos de Gestión

Para efectos de esta directiva, se entenderá como instrumentos de gestión al Reglamento de Organización y Funciones – ROF, el Manual Operativo, y aquellos en los que se definan las funciones y atribuciones de las entidades, órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411”.

⁸ Para el caso de las faltas pasibles de suspensión o destitución, conforme al artículo 85° de la LSC.

⁹ Para el caso de las faltas leves conforme al artículo 98.1 del Reglamento de la LSC.





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”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

perjuicio de tomar en cuenta el numeral 98.3 del artículo 98° del Reglamento de la LSC de a fin de establecer si la conducta incurrida por el servidor tiene la naturaleza de omisión.

- 3.6 La simple imputación del numeral 98.3° del artículo 98° del Reglamento de la LSC en el acto de inicio no constituye una adecuada tipificación de la falta, puesto que dicha norma no constituye propiamente una falta, dicha situación podría generar la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario.

Atentamente,

CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

