



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 Universalización de la Salud"

Lima,

## INFORME TECNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**  
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Autoridades del procedimiento administrativo disciplinario instaurado contra el Jefe de la Oficina Recursos Humanos de una entidad.

Referencia : Oficio N° 07-SGPD-GAP-GCGP-ESSALUD-2020.

### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Sub Gerente (e) de Procedimientos Disciplinarios del Seguro Social de Salud - Essalud consulta a SERVIR sobre las Autoridades del procedimiento administrativo disciplinario instaurado contra el Jefe de la Oficina Recursos Humanos de una entidad.

### 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, 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 de la respuesta contenida en el presente informe técnico

- 2.4 De la revisión del documento de la referencia se puede apreciar que a través de la consulta formulada se pretende que SERVIR emita una opinión con respecto a que unidad orgánica sería la competente para actuar como órgano instructor y/o sancionador respecto de un procedimiento instaurado contra el Gerente Central de Gestión de las Personas de EsSalud (en su calidad de Oficina de Recursos Humanos de EsSalud) teniendo en cuenta que su Jefe inmediato y titular de la entidad constituyen una misma unidad orgánica, siendo esta la Gerencia General de EsSalud.

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: TWHMIXT



- 2.5 Siendo ello así, es menester reiterar que no corresponde a SERVIR pronunciarse con respecto a casos específicos, motivo por el cual no resulta posible emitir opinión sobre la consulta en los términos en que ha sido planteada. Sin perjuicio de ello, a través del presente informe técnico se abordará de forma general las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario contra el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, así como debe procederse cuando -en ese mismo caso- tanto la figura de jefe inmediato del mismo como la de titular de la entidad confluyen en la misma unidad orgánica o autoridad.

### **Sobre las autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

- 2.6 En principio, es oportuno recordar que de acuerdo con el artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD), son:
- a) El jefe inmediato del presunto infractor.
  - b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.
  - c) El titular de la entidad.
  - d) El Tribunal del Servicio Civil.
- 2.7 Asimismo, la intervención de dichas autoridades en los PAD instaurados en contra de servidores depende de la posible sanción a imponerse por la falta cometida, tal como establece el artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, Reglamento de la LSC), en virtud del cual, la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar se sujeta a las siguientes reglas a:
- a) 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.
  - b) 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.
  - c) 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.
- 2.8 Por su parte, 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 de la LSC), ha establecido una regla especial para el caso de los PAD instaurados contra el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, precisando expresamente lo siguiente:

*93.2. Cuando se le haya imputado al jefe de recursos humanos, o quien haga sus veces, la comisión de una infracción, para el caso contemplado en el literal a)*



precedente, instruye y sanciona su jefe inmediato y en los demás casos instruye el jefe inmediato y sanciona el titular de la entidad. (Subrayado es nuestro)

- 2.9 Ahora bien, es oportuno señalar que de acuerdo con el numeral 9 de 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), 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.

Por lo tanto, a efectos de establecer quién es el jefe inmediato de un servidor con miras a identificar a las autoridades del PAD instaurado en su contra, deberá recurrirse precisamente a los instrumentos de gestión de la entidad.

- 2.10 Sin perjuicio de lo expuesto, podría darse el caso de que la aplicación de la regla especial prevista en el artículo 93.2 del Reglamento de la LSC generara el inconveniente de que el órgano instructor y sancionador intervinientes en un PAD instaurado contra el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o el que haga sus veces, fueran una misma persona.

Así pues, a modo de ejemplo se tiene el supuesto de un PAD instaurado contra el Jefe de Recursos Humanos en el que se identifica como posible sanción la medida de suspensión o destitución, siendo que dicho Jefe de Recursos Humanos tiene como jefe inmediato al titular de la entidad. En ese contexto, de acuerdo a la regla descrita en el artículo 93.2 del Reglamento de la LSC, tanto la función de órgano instructor como de órgano sancionador recaería en el titular de la entidad, lo cual resultaría incompatible.

- 2.11 Por lo tanto, en dichos casos, corresponderá al titular de la entidad adscrita a un Sector formular abstención respecto de su participación como órgano sancionador en el PAD instaurado contra el Jefe de Recursos Humanos por haber intervenido en el mismo en calidad de órgano instructor, la misma que deberá tramitarse conforme a las reglas previstas en el numeral 9.1 de la Directiva<sup>1</sup>, debiendo ser formulada -por tanto- ante su superior jerárquico conforme a los instrumentos de gestión de la entidad<sup>2</sup>, siendo que en caso no tuviera un superior jerárquico dentro de la misma entidad, deberá formularla ante la autoridad correspondiente del Sector al que se encontrara adscrito.

<sup>1</sup> Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"

9.1 Causales de abstención

Si la autoridad instructora o sancionadora se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 88 de la LPAG, se aplica el criterio de jerarquía, con el fin de determinar la autoridad competente.

La autoridad que se encuentre en alguna de las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a aquel en que comenzó a conocer el asunto o en que conoció la causal sobreviniente, plantea su abstención mediante un escrito motivado y remite lo actuado al superior jerárquico inmediato, con el fin de que sin más trámite se pronuncie sobre la abstención dentro del tercer día hábil.

Si la solicitud de abstención fuese aceptada, el superior jerárquico procede a designar a la autoridad competente del PAD, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la LPAG.

En el supuesto que la abstención sea ordenada de oficio o a pedido del presunto infractor, se seguirá lo establecido en el mismo artículo 90 de la LPAG.

<sup>2</sup> Es oportuno recordar en este punto que de acuerdo a lo previsto en el literal I del artículo V del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, la misma que en algunos casos podría tener un superior jerárquico dentro de su propia entidad de acuerdo a los instrumentos de gestión de la misma (autoridades de más alta jerarquía a la que reportan sus funciones), o, no existiendo un superior jerárquico en la entidad, para efectos de la abstención este deberá identificarse entre las autoridades del Sector al que se encuentra adscrita.



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 Universalización de la Salud"

### III. Conclusiones

- 3.1. No corresponde a SERVIR pronunciarse con respecto a casos específicos, motivo por el cual no resulta posible emitir opinión sobre la consulta en los términos en que ha sido planteada.
- 3.2. Las autoridades del PAD contra el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, de las entidades públicas se encuentran señaladas en el artículo 93.2 del Reglamento de la LSC, en virtud del cual, cuando se le haya imputado a dicho servidor la comisión de una infracción, para el caso de la sanción de amonestación escrita, instruye y sanciona su jefe inmediato, y en el caso de las sanciones de suspensión u destitución, instruye el jefe inmediato y sanciona el titular de la entidad.
- 3.3. Podría darse el caso de que la aplicación de la regla especial prevista en el artículo 93.2 del Reglamento de la LSC generara el inconveniente de que el órgano instructor y sancionador intervinientes en un PAD instaurado contra el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o el que haga sus veces, fueran una misma persona, como en los supuestos en que el jefe inmediato del Jefe de Recursos Humanos es el titular de la entidad y el PAD hubiera sido instaurado con la sanción de suspensión o destitución, escenario en el cual, tanto la función de órgano instructor como de órgano sancionador recaería en el titular de la entidad, siendo ello incompatible.
- 3.4. En dichos casos, corresponderá al titular de la entidad adscrita a un Sector formular abstención respecto de su participación como órgano sancionador en el PAD instaurado contra el Jefe de Recursos Humanos por haber intervenido en el mismo en calidad de órgano instructor, la misma que deberá tramitarse conforme a las reglas previstas en el numeral 9.1 de la Directiva, debiendo ser formulada -por tanto- ante su superior jerárquico conforme a los instrumentos de gestión de la entidad, siendo que en caso no tuviera un superior jerárquico dentro de la misma entidad, deberá formularla ante la autoridad correspondiente del Sector al que se encontrara adscrito.

Atentamente,

#### DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ear

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

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: TWHMIXT