

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : a) Naturaleza de los informes técnicos emitidos por SERVIR
b) Atribuciones de SERVIR

Referencia : Oficio N° 00046-2020-SG-SIMCTRACAS-728-PJ

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Secretario General del Sindicato Mixto Comprenden los Trabajadores de Contrato Administrativo de Servicios y 728 del Poder Judicial nos consulta si la Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia General del Poder Judicial puede desconocer lo concluido en el Informe Técnico N° 000518-2020-SERVIR-GPGSC e Informe Técnico N° 001057-2020-SERVIR-GPGSC.

II. Análisis**Sobre la naturaleza de los informes técnicos emitidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil**

- 2.1 A través del Decreto Legislativo N° 1023 se reconoció a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH)¹. En ejercicio de su rectoría, SERVIR es la autoridad técnico normativa del sistema y los informes técnicos que emitimos absolviendo consultas representan la posición que todas las entidades del sector público deben observar al gestionar sus recursos humanos.
- 2.2 De conformidad con el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1023², el Poder Judicial –a través de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar y demás órganos o unidades orgánicas relacionadas a la administración de personal– es integrante del SAGRH y como tal se encuentra en la obligación de actuar observando lo que SERVIR fije a través de sus normas, resoluciones, informes y demás medios de comunicación que consideremos oportuno emplear.

¹ Ley N° 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo

«Artículo 44.- Entes Rectores

Los Sistemas están a cargo de un Ente Rector que se constituye en su autoridad técnico-normativa a nivel nacional; dicta las normas y establece los procedimientos relacionados con su ámbito; coordina su operación técnica y es responsable de su correcto funcionamiento en el marco de la presente Ley, sus leyes especiales y disposiciones complementarias».

² Decreto Legislativo N° 1023 – Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos

«Artículo 4.- Organización del Sistema

Integran el Sistema:

a) La Autoridad, la cual formula la política nacional del servicio civil, ejerce la rectoría del Sistema y resuelve las controversias.

b) La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos o la que haga sus veces, del Ministerio de Economía y Finanzas, la cual implementa la gestión fiscal de los recursos humanos.

c) Las oficinas de Recursos Humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, que constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema». (Énfasis añadido)



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"

- 2.3 Por lo que, ante la discrepancia entre la opinión emitida por la oficina de recursos humanos o un órgano de asesoramiento –como la oficina de asesoría legal o la que haga sus veces– y un informe técnico emitido por SERVIR, en aplicación del artículo 44 de la Ley N° 29158 y el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023, **siempre prevalecerá lo señalado por SERVIR al tratarse de la opinión técnica del ente rector del SAGRH.**
- 2.4 Asimismo, reiteramos que no es necesario que el Consejo Directivo de SERVIR apruebe una opinión técnica para que esta se vuelva de observancia obligatoria de todas las entidades públicas, incluyendo al Poder Judicial.
- 2.5 En atención a lo señalado en los numerales anteriores, ratificamos lo desarrollado en el Informe Técnico N° 000518-2020-SERVIR-GPGSC e Informe Técnico N° 001057-2020-SERVIR-GPGSC, no siendo posible que alguna entidad pública –inclusive el Poder Judicial– gestione sus recursos humanos apartándose de lo allí expuesto.
- 2.6 Finalmente, precisamos que si cualquier servidor o ciudadano advierte que una entidad pública está trasgrediendo las normas del SAGRH, puede dirigir la denuncia respectiva a la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR para que ejecute la atribución supervisora reconocida a este ente rector³.

III. Conclusiones

- 3.1 Ante la discrepancia entre la opinión emitida por la oficina de recursos humanos o un órgano de asesoramiento y un informe técnico emitido por SERVIR, siempre prevalecerá lo señalado por SERVIR al tratarse de la opinión técnica del ente rector del sistema.
- 3.2 Ratificamos lo desarrollado en el Informe Técnico N° 000518-2020-SERVIR-GPGSC e Informe Técnico N° 001057-2020-SERVIR-GPGSC.
- 3.3 Cualquiera que advierta que una entidad pública está trasgrediendo las normas del SAGRH, puede dirigir la denuncia respectiva a la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/iabe

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

³ Decreto Legislativo N° 1023 – Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos

«Artículo 13.- Atribución supervisora

El ejercicio de la facultad supervisora sobre las entidades públicas comprende:

a) Revisar, en vía de fiscalización posterior y cuando lo determine conveniente, el cumplimiento de las políticas y normas del Sistema; y,
b) Recomendar la revisión de las decisiones y actos de la entidad, y las medidas correctivas para fortalecer a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, así como dar seguimiento a su implementación».