

**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) Sobre la atribución supervisora de SERVIR
b) Atribuciones de la Secretaría Técnica del PAD

Referencia : Carta 11-2020-PSM

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia nos formulan diversas consultas relacionadas a las consecuencias derivadas de la ejecución de la función supervisora de SERVIR. Igualmente, consulta sobre la inobservancia de los informes técnicos que emite SERVIR.

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.

Sobre la atribución supervisora de SERVIR

- 2.3 El artículo 13 del Decreto Legislativo N° 1023¹ reconoce a SERVIR la facultad de supervisar a las demás entidades públicas respecto del cumplimiento de las políticas y normas propias del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. El procedimiento de supervisión concluye con la emisión de las recomendaciones que la entidad debe implementar para ajustarse al marco legal que regula el referido sistema.

¹ 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».

**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"

- 2.4 Otra de las funciones que el Decreto Legislativo N° 1023 le confiere a SERVIR es la de emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia. Esta facultad de absolver consultas y emitir opinión técnica se ejecuta a través de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, órgano encargado de diseñar y desarrollar el marco político y normativo del Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos, toda vez que el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR así lo dispone².
- 2.5 Producto de ello, se emiten pronunciamientos materializados a través de informes técnicos, los cuales expresan la posición técnica del ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos sobre las materias consultadas de forma genérica, motivo por el cual lo expuesto en dichos informes debe ser considerado de manera transversal en las actuaciones de las entidades públicas.
- 2.6 Por lo expuesto hasta este punto, no es viable que a través de un informe técnico SERVIR se pronuncie sobre las consecuencias del procedimiento de supervisión, máxime si la consulta se vincula a un caso particular.
- 2.7 En tal sentido, recomendamos dirigir su consulta a la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos para que, como responsable del procedimiento de supervisión, le detalle los alcances y consecuencias del incumplimiento de sus recomendaciones.

Atribuciones de la Secretaría Técnica de los procedimientos administrativos disciplinarios

- 2.8 Si bien no ha sido objeto de consulta directamente, en atención al contexto expuesto por la consultante, debemos señalar que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), así como las de su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (previstas en el Libro I, Capítulo VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014.
- 2.9 El artículo 92 de la LSC señala que las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un Secretario Técnico, de preferencia abogado y quién es designado mediante resolución del titular de la entidad. El Secretario Técnico puede también ser un servidor civil de la entidad que desempeñe ese cargo en adición a sus funciones, encontrándose bajo la dependencia de la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces.
- 2.10 Asimismo, se estipula que el Secretario Técnico tiene a su cargo: i) precalificar la presunta falta, ii) documentar la actividad probatoria, y iii) proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados en los procesos disciplinarios de la entidad, sin embargo, no tiene capacidad de decisión y sus informes no son vinculantes.
- 2.11 Dentro de las funciones asignadas al secretario técnico de conformidad con lo dispuesto en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°

² Inciso e) del artículo 20 del Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 062-2008-PCM.

**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"

101-2015-SERVIR-PE, se encuentran la de *efectuar la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas para posteriormente emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) e identificando la posible sanción a aplicarse y al órgano instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento.*

- 2.12 En tal sentido, corresponde a la Secretaría Técnica emitir al Órgano Instructor el informe respectivo recomendando el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario o, en caso no encuentre fundamento probatorio o indiciario suficiente, disponer el archivo en virtud de la declaración de no ha lugar a trámite de una denuncia³, debiendo en este último supuesto custodiar el informe que dispone la declaración de no ha lugar y ponerlo en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos cuando se lo solicite, así como brindar una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta días hábiles sobre el estado de la denuncia.
- 2.13 Siendo así, queda claro que no existen supuestos en los que la Secretaría Técnica se va a ver obligada a recomendar el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario; toda vez que ello siempre se encontrará sujeto a los resultados de la investigación preliminar de la presunta falta. En caso el informe de precalificación recomiende el archivo de la denuncia, este deberá sustentar apropiadamente el porqué de dicha decisión.

III. Conclusiones

- 3.1 No corresponde a la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil pronunciarse, a través de un informe técnico, sobre las consecuencias del procedimiento de supervisión a cargo de SERVIR; máxime si la consulta se encuentra vinculada a un caso en concreto.
- 3.2 Recomendamos plantear su consulta a la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, responsable del procedimiento de supervisión.
- 3.3 No existen supuestos en los que la Secretaría Técnica se ve obligada a recomendar el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario, ello siempre se encontrará supeditado al resultado de la investigación preliminar. Si el informe de precalificación recomienda archivar la denuncia, deberá sustentar debidamente el porqué de la decisión.

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 Numeral 13.1 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE