



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”

INFORME TÉCNICO N° 1655 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Determinación del superior jerárquico del presunto infractor para efectos del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Referencia : Carta N° 5737-GCOP-ESSALUD-2019.

Fecha : Lima, 17 OCT. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente Central de Operaciones del EsSalud consulta a SERVIR sobre la determinación del superior jerárquico del presunto infractor para efectos del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

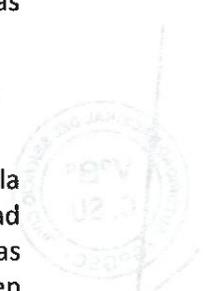
II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones 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 que adopte 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 hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Delimitación de la respuesta

- 2.4 De la revisión del documento de la referencia se advierte que a través de la consulta propuesta se pretende que SERVIR emita un opinión respecto a que unidad orgánica de EsSalud resulta ser aquella que funge como superior jerárquico de las Redes Asistenciales para efectos del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC).





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

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

- 2.5 Sobre el particular, debe reiterarse que no corresponde a SERVIR emitir pronunciamiento respecto a casos particulares, motivo por el cual no resulta posible opinar sobre la consulta en los términos planteados, sin embargo a través del presente informe técnico se abordará en términos generales la forma de determinar el superior jerárquico para efectos del PAD de la LSC.

Sobre la determinación del superior jerárquico para efectos del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 3005, Ley del Servicio Civil

- 2.6 En principio, es oportuno recordar que el artículo 92° de la LSC, señala que son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

- i) El jefe inmediato del presunto infractor;
- ii) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces;
- iii) El titular de la entidad; y,
- iv) El Tribunal del Servicio Civil.

- 2.7 De acuerdo con lo establecido por los numerales 5.1 y 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, entendiéndose como instrumentos de gestión al Reglamento de Organización y Funciones - ROF, el Manual Operativo y aquellos que definen las funciones y atribuciones de las entidades, órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras.

- 2.8 De esta manera, la competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria está relacionada al "puesto" previsto en los instrumentos de gestión que ocupa una determinada persona.

- 2.9 Ahora bien, el principio de jerarquía implica que la Administración Pública está sujeta a una organización y régimen jerarquizado. De ahí, se deriva que los órganos, organismos y entidades públicas se encuentran sujetos a las disposiciones, instrucciones y orientaciones que imparte la autoridad superior, lo que no supone una afectación de la autonomía de la cual gozan. Si el superior jerárquico puede ordenar la actuación de sus subordinados, entonces también tiene atribuida la competencia para adoptar las medidas necesarias para el deslinde de responsabilidad en caso de cometerse una infracción por parte de éstos.

- 2.10 Así pues, la estructura jerárquica es una característica distintiva de la Administración Pública que delinea aquello que el superior puede o no realizar respecto de sus subordinados, lo cual permite excluir interferencias de otros superiores no autorizados y evitar conflictos entre unidades orgánicas. Esta organización jerárquica implica la existencia de órganos ubicados en la parte superior de la organización que dirigen la entidad pública y órganos subordinados a





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

- ellas (estos últimos pueden agruparse en órganos de línea, órganos de apoyo, entre otros).
- 2.11 En ese sentido, teniendo en consideración las disposiciones de la LSC, su Reglamento y la Directiva, podemos colegir que para efectos de la identificación y determinación de las autoridades del PAD respecto de un servidor y/o funcionario de EsSalud, se adoptará como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de la misma entidad.
- 2.12 Consecuentemente, la Secretaría Técnica de EsSalud deberá emitir el informe correspondiente con los resultados de la precalificación de los hechos denunciados e investigaciones realizadas, sustentando la procedencia o apertura de inicio del PAD e identificando la posible sanción a aplicarse y al órgano instructor y sancionador competentes, sobre la base de la gravedad de los hechos¹.

De esa manera, en caso que la Secretaría Técnica identificase como posible sanción a imponer la de amonestación o suspensión, en las cuales corresponde intervenir como órgano instructor al jefe inmediato del infractor, dicho jefe inmediato deberá ser identificado a partir de los instrumentos de gestión interna de la propia entidad (ROF, MOF u otros que definan las funciones y atribuciones de las entidades).

- 2.13 En suma, estando a todo lo expuesto, la identificación de las autoridades concretas de EsSalud que deberán intervenir como autoridades del PAD para los servidores y/o funcionarios de dicha institución, deberá ser determinada por la propia entidad (EsSalud) a través de su Secretaría Técnica del PAD en base a las normas que regulan dicha competencia (LSC, su reglamento la Directiva) y teniendo en cuenta la línea jerárquica prevista en sus propios instrumentos de gestión, no siendo competencia de SERVIR dilucidar sobre qué unidad orgánica específica recae dicha obligación.

III. Conclusiones

- 3.1. De acuerdo con lo establecido por los numerales 5.1 y 9 de 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, entendiéndose como instrumentos de gestión al Reglamento de Organización y Funciones - ROF, el Manual Operativo y aquellos que definan las funciones y atribuciones de las entidades, órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras.
- 3.2. La identificación de las autoridades concretas de EsSalud que deberán intervenir como autoridades del PAD para los servidores y/o funcionarios de dicha institución,



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

"8.2. Funciones
(...)

f) Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento 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"



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

deberá ser determinada por la propia entidad (EsSalud) a través de su Secretaría Técnica del PAD en base a las normas que regulan dicha competencia (LSC, su reglamento la Directiva) y teniendo en cuenta la línea jerárquica prevista en sus propios instrumentos de gestión, no siendo competencia de SERVIR dilucidar sobre qué unidad orgánica específica recae dicha obligación.

- 3.3. Así pues, en caso que la Secretaría Técnica identificase como posible sanción a imponer la de amonestación o suspensión, en las cuales corresponde intervenir como órgano instructor al jefe inmediato del infractor, dicho jefe inmediato deberá ser identificado a partir de los instrumentos internos de la propia entidad (ROF, MOF u otros que definan las funciones y atribuciones de las entidades).

Atentamente,

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

