



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

INFORME TÉCNICO N° 937 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : a) Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces
b) Autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de los servidores de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces

Referencia : Oficio N° 786-2018-ME/RA/DRE-A/UGEL-P-D.

Fecha : Lima, **15 JUN. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Directora de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pomabamba consulta a SERVIR – en el marco del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil – lo siguiente:

- ¿Quién asume como “Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces”: el Director de Sistema Administrativo II – Área de Administración o el Especialista Administrativo I – Personal?
- De ser el Director de Sistema Administrativo II – Área de Administración, si este actuó como órgano instructor en tanto jefe inmediato del servidor involucrado ¿quién asumiría como órgano sancionador cuando este rol recae en el Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces?

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 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, 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 el Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces

- 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, 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.

¹Artículo 4.- Oficina de Recursos Humanos



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- 2.5 Como puede advertirse, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces se encuentra a cargo de un directivo; por tanto, quien sea entendido como Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces en una entidad, debe ser un directivo².
- 2.6 Ahora bien, 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".

Autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de los servidores de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces

- 2.8 En los casos que el presunto infractor sea un servidor de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, a efectos de la determinación de las autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia⁵, debe atenderse al siguiente cuadro⁶:

Sanción propuesta	Primera instancia		
	Órgano Instructor	Órgano Sancionador	Oficialización de la sanción
Amonestación escrita	Jefe de Recursos Humanos (*)	Jefe de Recursos Humanos (*)	Jefe de Recursos Humanos
Suspensión sin goce de remuneraciones	Jefe de Recursos Humanos (*)	Autoridad que determine el superior jerárquico del Jefe de Recursos Humanos ⁷	Órgano sancionador
Destitución	Jefe de Recursos Humanos	Titular de la entidad	Titular de la entidad

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".

² 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 definen 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).

⁵ Según el inciso 93.1 del artículo 93 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, que establece a quiénes corresponde la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar en primera instancia.

⁶ De acuerdo a lo expuesto en el numeral 2.5 del Informe Técnico N° 1042-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe).

⁷ Dado que el Jefe de Recursos Humanos se encuentra en una causal de abstención por haber actuado como órgano instructor, corresponderá a su superior jerárquico determinar quién actuará como órgano sancionador en el procedimiento administrativo disciplinario respectivo (conforme al numeral 9.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC).





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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

(*) Rol que asume el Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces en tanto jefe inmediato del servidor involucrado.

2.9 Entonces, en los casos en que el procedimiento administrativo disciplinario iniciado a servidor de la “Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces” sea por una posible sanción de suspensión sin goce de remuneraciones y, por tanto, quien actúe como órgano instructor sea el “Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces” en tanto jefe inmediato del servidor, corresponderá que se siga el trámite de abstención para la determinación de quién actuará como órgano sancionador.

Ello, en virtud del numeral 9.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, por el cual se tiene que si la autoridad instructiva o sancionadora se encontrase o incurriese en alguna de las causales de abstención de la Ley del Procedimiento Administrativo General, se aplica el criterio de jerarquía con el fin de determinar la autoridad competente.

2.10 Para fines de lo anterior, debe observarse las disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, en específico los artículos 97, 98 y 99, que versan sobre las causales de abstención, promoción de la abstención y disposición superior de abstención, respectivamente.

III. Conclusiones

3.1 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”.

3.2 Cuando 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, de los cuales se advierta qué órgano o unidad orgánica tiene funciones que comprenden la gestión de recursos humanos.

3.3 En los casos en que el procedimiento administrativo disciplinario iniciado a servidor de la “Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces” sea por una posible sanción de suspensión sin goce de remuneraciones y, por tanto, quien actúe como órgano instructor sea el “Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces” en tanto jefe inmediato del servidor, corresponderá que se siga el trámite de abstención para la determinación de quién actuará como órgano sancionador.

Atentamente,


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

