

Lima,

INFORME TECNICO N° -2026-SERVIR-DPGSC

Asunto : a) Sobre la no competencia de SERVIR para evaluar documentación vinculada a casos concretos de las entidades públicas o ciudadanos
b) Sobre la configuración del acto de nepotismo

Referencia : Oficio N° 001608-2023-PER-UAF-GAD-CSJAR-PJ

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Coordinadora de Personal de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Arequipa consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR si es posible la reincorporación de un servidor cesado irregularmente a una plaza jurisdiccional cuando tiene parentesco con otro personal jurisdiccional, o si en este supuesto hay incompatibilidad y se encontraría comprendido en el literal c) del artículo 6.4¹ de la Directiva N° 006-2008-CE-PJ sobre “Normas y Procedimientos para el Control de Nepotismo e Incompatibilidad en el Poder Judicial”, aprobada por Resolución Administrativa N° 087-2008-CE-PJ.

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 es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema².
- 2.2 En esa línea, 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.

¹ Directiva N° 006-2008-CE-PJ sobre “Normas y Procedimientos para el Control de Nepotismo e Incompatibilidad en el Poder Judicial”, aprobada por Resolución Administrativa N° 087-2008-CE-PJ

“6.4 Líneas de parentesco

(...)

Hay incompatibilidad por razón de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por matrimonio:

(...)

c) Entre el personal administrativo, y entre estos y el personal jurisdiccional, perteneciente al mismo Distrito Judicial. (...)”

² Artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: ZWKW1P9

- 2.3 Considerando lo señalado, 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.

Sobre la no competencia de SERVIR para evaluar documentación vinculada a casos concretos de las entidades públicas o ciudadanos

- 2.4 En primer lugar, se debe precisar que, por imperio del Decreto Legislativo N° 1023, SERVIR es el organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado (SAGRH), teniendo como función el emitir opinión técnica en las materias de su competencia, entre otras.
- 2.5 En esa línea, conforme a lo establecido en los artículos 6 y 20 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de SERVIR, aprobado por Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y sus modificatorias, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil es un órgano de línea de SERVIR, encargado de absolver consultas y emitir opinión técnica relacionadas con el ámbito del SAGRH, el cual comprende:
- a) La planificación de políticas de recursos humanos.
 - b) La organización del trabajo y su distribución.
 - c) La gestión del empleo.
 - d) La gestión del rendimiento.
 - e) La gestión de la compensación.
 - f) La gestión del desarrollo y la capacitación.
 - g) La gestión de las relaciones humanas.
 - h) La resolución de controversias.
- 2.6 De tal manera, **el contenido de las respuestas a las consultas de opinión técnica está limitado al sentido y alcance de la normativa sobre el SAGRH, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos**; por lo que, sus conclusiones no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna³.
- 2.7 Estando a lo antes señalado, no corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica- emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta que sea solicitada por algún ciudadano o entidad pública, correspondiendo únicamente pronunciarse respecto a cuestiones generales relacionadas a la normativa del SAGRH.
- 2.8 Siendo esto así, se advierte que un extremo de la consulta planteada mediante el documento de la referencia, se refiere a la interpretación de un determinado artículo de la directiva denominada "Normas y Procedimientos para el Control de Nepotismo e Incompatibilidad en el Poder Judicial", la cual ha sido aprobada por la propia entidad pública, por lo que constituye una normativa interna de la misma.

³ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 153-2017-SERVIR-PE, mediante la se formaliza la aprobación de la "Directiva que establece lineamientos para la atención de consultas en SERVIR". Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1240890-153-2017-servir-pe>

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: ZWKW1P9

- 2.9 En ese sentido, se advierte que dicho extremo solicitado por la entidad no es competencia de SERVIR, ya que **no se ha realizado una consulta respecto a cuestiones generales relacionadas a la normativa del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**, sino que, por el contrario, se solicita evaluar e interpretar un documento interno (directiva) emitido por una entidad pública, lo cual excede claramente las competencias que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil tiene asignadas.

Sobre la configuración del acto de nepotismo

- 2.10 Respecto a esta temática, SERVIR ha emitido pronunciamiento a través del Informe Técnico N° 000135-2022-SERVIR-GPGSC⁴ (disponible en [::: - BÚSQUEDA DE INFORME TÉCNICO](#)), el cual recomendamos revisar para mayor detalle y en el que se señaló lo siguiente:

"2.5 La Ley N° 26771, Ley por la que se establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en casos de parentesco, incorporó al ordenamiento jurídico peruano una regulación específica en materia de nepotismo. Dicha ley fue reglamentada por el Decreto Supremo N° 021-2000-PCM, modificado posteriormente por los Decretos Supremos N° 017-2002-PCM y N° 034-2005 PCM.

- 2.6 *El artículo 1 de la mencionada ley, modificada por el artículo único de la Ley N° 31299 señala expresamente que:*

"Los funcionarios, directivos y servidores públicos, y/o personal de confianza de las entidades y reparticiones públicas conformantes del Sector Público Nacional, así como de las empresas del Estado, que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal, o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección se encuentran prohibidos de nombrar, contratar o inducir a otro a hacerlo en su entidad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, por razón de matrimonio, unión de hecho, convivencia o ser progenitores de sus hijos. Para los efectos de la presente ley, el parentesco por afinidad se entiende también respecto del concubino, conviviente y progenitor del hijo. Extiéndase la prohibición a la suscripción de contratos de locación de servicios, contratos de consultoría y otros de naturaleza similar."

- 2.7 *Siendo así, la finalidad de la norma es impedir la incorporación de personal a la Administración Pública sustentada en los vínculos parentales que pudiera existir con el funcionario o servidor competente para contratar o con capacidad para influir sobre quien puede efectuarlo, de allí que se proscribe el nombramiento o contratación del pariente por consanguinidad o afinidad. Es decir, que un servidor público o funcionario con la facultad para nombrar o contratar o con alguna injerencia (directa o indirecta) respecto de dicha decisión está impedido de ejercer tal poder a favor de un pariente.*

⁴ Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5670672/5026253-informe-tecnico-0135-2022-servir-gpgsc.pdf?v=1705017881>

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: ZWKW1P9

- 2.8 *La justificación de la prohibición expuesta se encuentra expresada en el segundo párrafo del Decreto Supremo N° 021-2000-PCM (que aprueba el reglamento de la Ley N° 26771), al señalarse que: "El nepotismo constituye una práctica inadecuada que propicia el conflicto de interés entre el interés personal y el servicio público; restringe el acceso en condiciones de igualdad a las funciones públicas, [dificulta] que las entidades públicas puedan cumplir objetivamente con las funciones para las que fueron creadas; debilita un ambiente saludable para el control interno y para la evaluación; e incluso perturba la disciplina laboral debido a la falta de imparcialidad del superior para ejercer su potestad de mando en un plano de igualdad sobre los servidores vinculados familiarmente con los funcionarios con poder de decisión."*

(...)

- 2.10 *Al respecto, nos remitimos a lo expuesto en los Informes Técnicos N° 369-2014 SERVIR/GPGSC y N° 039-2016-SERVIR/GPGSC, según los cuales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 del Reglamento de la Ley N° 26771, aprobado por Decreto Supremo N° 021 2000-PCM, estamos frente a un acto de nepotismo en los siguientes casos:*

- (i) *Cuando un funcionario o servidor público con la facultad de nombramiento y/o contratación de personal, la ejerce respecto de un pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio.*
- (ii) *Cuando el funcionario o servidor, sin contar con la facultad de nombramiento y/o contratación de personal, ejerce injerencia directa o indirecta en dicho nombramiento y/o contratación.*

- 2.11 *Como puede advertirse, en el caso (ii) se contemplan a su vez dos supuestos que son:*

- (ii.1) ***Injerencia directa:*** *esta se presume, salvo prueba en contrario, cuando el funcionario o servidor que guarda el parentesco indicado tiene un puesto superior a aquel que tiene la facultad de nombramiento y/o contratación de personal, al interior de su entidad.*

En este punto es necesario indicar que, tal como se desprende de la propia norma, la presunción de injerencia directa es una presunción iuris tantum, por lo que no resulta absoluta, sino que admite prueba en contrario.

Siendo ello así, la previsión de dicha presunción implica la posibilidad a las autoridades correspondientes de iniciar las investigaciones necesarias a efectos de determinar si efectivamente existió o no injerencia por parte de aquel que tenía relación de parentesco con el contratado y ostenta un puesto superior al de aquel que tenía la facultad de contratación. En ese orden de ideas, no puede entenderse que la simple verificación de la existencia de parentesco constituye prueba definitiva de la existencia de injerencia directa, pues ello deberá dilucidarse en la investigación correspondiente.

- (ii.2) ***Injerencia indirecta:*** *cuando el funcionario o servidor público que sin formar parte de la entidad en la que se realizó el nombramiento o contratación tiene,*

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: ZWKW1P9

por razón de sus funciones, alguna injerencia en quienes toman o adoptan la decisión de nombrar o contratar al personal de la entidad. En este supuesto, corresponde a quien imputa la falta aportar los elementos probatorios suficientes para acreditar la comisión de esta (toda vez que no aplica la presunción legal de la injerencia directa).

2.12 *Bajo ese contexto, corresponderá a cada entidad pública determinar los actos que contravengan las exigencias del ingreso de personal a la Administración Pública -incluye empresas del Estado- y la prohibición del acto de nepotismo, debiendo adoptar las medidas pertinentes sobre los mismos; así como, en mérito de ello, determinar las responsabilidades administrativas y las sanciones aplicables de los servidores o funcionarios que realizaron dichas contravenciones."*

[Énfasis y subrayado agregado]

- 2.11 De lo expuesto, la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en casos de parentesco, se sustenta fundamentalmente en impedir prácticas inadecuadas que propicien un conflicto de interés entre el servicio público y el interés personal. De esta manera, de acuerdo con el artículo 1 de la Ley N° 26771, modificada por el artículo único de la Ley N° 31299, el acto de nepotismo se configura por el ejercicio de injerencia -directa o indirecta- en el nombramiento y/o contratación de parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad por parte de aquel servidor que tenga facultad de realizar dicha acción o intervenir en los procesos de selección.
- 2.12 En tal sentido, la Ley N° 26771 no establece una prohibición general y absoluta para el ingreso de familiares a las entidades de la Administración Pública. Sino que, dicha prohibición (que deriva de la prohibición de ejercer la potestad de nombramiento o vinculación y en la nulidad de pleno derecho los actos administrativos que disponen el ingreso a la administración pública, así como los contratos) se configura solo cuando el servidor tiene algún tipo de injerencia directa o indirecta, pero si no tiene ningún tipo de injerencia entonces no se configura la prohibición. Esto sin perjuicio que exista una norma con rango de ley que establezca una prohibición absoluta de incorporación de familiares de servidores.
- 2.13 Finalmente, cabe precisar que SERVIR, a través de la emisión de opiniones técnicas, no se encuentra habilitado para pronunciarse sobre casos concretos ni para determinar la existencia de actos de nepotismo en situaciones particulares, siendo responsabilidad de cada entidad pública, en el ámbito de sus competencias, efectuar dicha evaluación, observando los principios de legalidad, imparcialidad y probidad que rigen el ejercicio de la función pública.

III. Conclusiones

- 3.1 La Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de SERVIR brinda respuestas a las consultas de opinión técnica sobre el sentido y alcance de la normativa que integra el SAGR, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. En esa línea, respecto al extremo de la consulta referida a la interpretación de un determinado artículo de la directiva denominada "Normas y Procedimientos para el Control de Nepotismo e Incompatibilidad en el Poder Judicial", aprobada por la entidad pública, se advierte no es competencia de SERVIR, ya que no se ha realizado una consulta respecto a cuestiones generales

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: ZWKW1P9

relacionadas a la normativa del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, sino que, por el contrario, se solicita evaluar e interpretar un documento interno (directiva) emitido por una entidad pública, lo cual excede claramente las competencias que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil tiene asignadas.

- 3.2 La prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en casos de parentesco, se sustenta fundamentalmente en impedir prácticas inadecuadas que propicien un conflicto de interés entre el servicio público y el interés personal. De esta manera, de acuerdo con el artículo 1 de la Ley N° 26771, modificada por el artículo único de la Ley N° 31299, el acto de nepotismo se configura por el ejercicio de injerencia -directa o indirecta- en el nombramiento y/o contratación de parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad por parte de aquel servidor que tenga facultad de realizar dicha acción o intervenir en los procesos de selección.
- 3.3 No corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica- evaluar casos concretos y determinar los supuestos y actos de nepotismo en el que pueden incurrir determinados funcionarios, directivos, servidores públicos y/o personal de confianza; siendo responsabilidad de cada entidad pública, en el ámbito de sus competencias, efectuar dicha evaluación, observando los principios de legalidad, imparcialidad y probidad que rigen el ejercicio de la función pública.

Atentamente,

Firmado por
SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal
Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)
KARIN PAOLA ALCALÁ HILASACA
Analista Jurídico II
Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/kah
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\Informes técnicos\2026
Reg. 0057247-2023

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **ZWKW1P9**