



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° 1860 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre la implementación del proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Fuerzas Armadas

Referencia : Oficio N° 01941-2019-MINDEF/VRD-DGRRHH

Fecha : Lima, **28 NOV. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director General de Recursos Humanos del Ministerio de Defensa consulta a SERVIR si en el marco del proceso de implementación del proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo corresponde considerar al personal militar de las Fuerzas Armadas, teniendo en consideración la definición de "servidor civil" prevista en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, "Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas".

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, 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.

De la organización del régimen especial del personal de las Fuerzas Armadas y el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

- 2.4. Previamente, debemos indicar que en mérito a lo dispuesto por el artículo 168° de la Constitución Política del Perú¹, la organización del personal militar que integra las Fuerzas Armadas se encuentran regulado por: i) La Ley N° 28359, Ley de la situación de los Oficiales de las Fuerzas Armadas, y ii) El Decreto Legislativo N° 1144, Ley que regula la situación militar de los Supervisores, Técnicos y Suboficiales u Oficiales de Mar de las Fuerzas Armadas. Ambas normas están destinadas a regular la organización de la

¹ Constitución Política del Perú

Artículo 168°.- Las leyes y los reglamentos respectivos determinan la organización, las funciones, las especialidades, la preparación y el empleo; y norman la disciplina de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.



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"

carrera militar, así como garantizar los derechos y obligaciones del personal militar en función de la categoría, grados y empleo, así como determinar su situación militar con relación al servicio.

- 2.5. El Decreto legislativo N° 1023 crea a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) como un organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del Servicio Civil². Sistema que comprende a los regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas, sin que ello implique reconocimiento de derecho alguno, de acuerdo a lo dispuesto por la Tercera Disposición Complementaria Final del mismo Decreto Legislativo.
- 2.6. La Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, *Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos*, establece que:

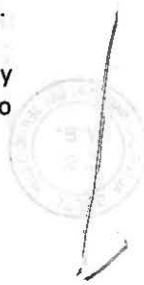
*"TERCERA.- Regímenes comprendidos en el Sistema
(...)*

Los regímenes especiales de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y del Servicio Diplomático de la República, se rigen por sus normas y bajo la competencia de sus propias autoridades, en todo lo que no sea regulado o les sea atribuido por la Autoridad con carácter específico (...)"

- 2.7. Por su parte, la primera disposición complementaria final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC) establece que el régimen previsto en dicha Ley no resulta aplicable (no están comprendidos) a los servidores sujetos a carreras especiales, sin perjuicio de lo dispuesto en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

Asimismo, dicho cuerpo legal establece que los servidores sujetos a carreras especiales se rigen supletoriamente por el artículo III del Título Preliminar (referido a los principios de la LSC), el Título II (referido a la organización del servicio civil) y el Título V (referido al régimen disciplinario y proceso administrativo sancionador) de la LSC.

- 2.8. Adicionalmente, la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, regula que a los servidores sujetos a carreras especiales no les resulta aplicable las disposiciones contenidas en el Libro II (Régimen del Servicio Civil) del Reglamento General; sin embargo, precisa que sí se encuentran sujetos al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1023.
- 2.9. De ahí que, si bien los regímenes de las carreras especiales, como el caso del personal militar de las Fuerzas Armadas, constituyen conjuntos normativos específicos o privativos, que deben interpretarse de manera restrictiva y aplicarse únicamente a los puestos previstos para dichas carreras. En todo aquello no previsto específicamente por los regímenes especiales, se aplican las normas del nuevo régimen del servicio civil.
- 2.10. En ese sentido, podemos colegir que si bien el personal militar de las Fuerzas Armadas (Oficiales y Suboficiales) se rigen por sus propias normas y bajo la competencia de sus propias autoridades, ello no los excluye de los alcances del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.



² Artículo 12 del Decreto Legislativo N° 1023.



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"

De la Seguridad y Salud en el Trabajo como proceso del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

- 2.11. La Ley N° 29873, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, establecen que su ámbito de aplicación es para todos los sectores y sus trabajadores, independientemente del régimen laboral al que se encuentren sujetos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° de la mencionada ley, según el cual *"es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia"*.

De ello, se advierte que dentro de los alcances de la Ley N° 29873 se encuentra comprendido el personal de las Fuerzas Armadas, indistintamente de que sea personal civil o personal militar, por lo que, corresponderá a las instituciones de las Fuerzas Armadas (Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea) gestionar e implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en lo dispuesto en dicha Ley.

- 2.12. Por su parte, el Decreto Legislativo N° 1023³ y el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establecen que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. El Sistema comprende siete (7) subsistemas, entre ellos, el de "Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales", el mismo que se encuentra conformado, entre otros, por el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En esa misma línea, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, señala que el proceso denominado Seguridad y Salud en el Trabajo comprende las actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los servidores civiles en el ejercicio de su labor que puedan afectar su salud o integridad; así como la protección del patrimonio de la entidad y el medio ambiente.

- 2.13. De lo señalado, podemos colegir que la Seguridad y Salud en el Trabajo es un proceso que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, por tanto corresponde a todas las entidades públicas propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.
- 2.14. Ahora bien, teniendo en consideración lo señalado en el numeral 2.10 del presente informe, podemos colegir que las instituciones de las Fuerzas Armadas (Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea) deberán gestionar e implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que les permita ofrecer mejores condiciones laborales a sus trabajadores- indistintamente de que de que tengan la condición

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 5.- Ámbito del Sistema El Sistema 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.





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"

de personal militar o personal civil- que redunde en la mejora de su calidad de vida. Para tal efecto, dichas instituciones deberán de observar lo dispuesto por la Ley N° 29873, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y las Directivas relacionadas que emita SERVIR.

III. Conclusiones

- 3.1. El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principio, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por todas las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.
- 3.2. De acuerdo con la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023 el personal militar de las Fuerzas Armadas (Oficiales y Suboficiales) se rigen por sus propias normas y bajo la competencia de sus propias autoridades; sin embargo, ello no los excluye de los alcances del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 3.3. El marco normativo de la Ley N° 29873, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, comprende dentro de su ámbito de aplicación al personal de las Fuerzas Armadas (Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea), indistintamente de la condición que tengan como personal militar o personal civil.
- 3.4. Teniendo en consideración lo señalado en el numeral 2.12 del presente informe, podemos colegir que la Seguridad y Salud en el Trabajo es un proceso que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, por tanto corresponde a todas las entidades públicas propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.
- 3.5. Las instituciones que forman parte de las Fuerzas Armadas deberán gestionar e implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que les permita ofrecer mejores condiciones laborales a sus trabajadores- indistintamente que de que tengan la condición de personal militar o personal civil- que redunde en la mejora de su calidad de vida. Para tal efecto, dichas instituciones deberán de observar lo dispuesto por la Ley N° 29873, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y las Directivas relacionadas que emita SERVIR.

Atentamente,

CYNTHIA SU LAY
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL