

**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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la potestad disciplinaria de órganos desconcentrados de entidades tipo A.
b) Implementación del Reglamento Interno de Servidores Civiles.

Referencia : Oficio N° 170-2021/MINEM-OGA-ORH.

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Jefa de la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Energía y Minas consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Resultaría legal admitir que la Dirección General de Electrificación Rural cuente con facultades para ejercer el poder disciplinario, pese a no haber sido declarada como Entidad Tipo B?
- b) ¿La Dirección General de Electrificación Rural se encontraría legitimada, para aprobar un Reglamento Interno de Servidores Civiles, tal como lo ha efectuado con la Resolución Directoral N° 288-2020- MINEM/DGER de fecha 19 de octubre de 2020?

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.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica- emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por

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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 3MDGTC0



ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Delimitación de la respuesta en el presente informe técnico

- 2.4 De la revisión del documento de la referencia, se advierte que a través de la consulta formulada se solicita a SERVIR una opinión sobre la posibilidad de que la Dirección General de Electrificación Rural ejerza potestad disciplinaria sobre sus servidores, así como si resulta posible que aprueben su propio Reglamento Interno de Servidores Civiles.
- 2.5 Al respecto es de reiterar que no corresponde a SERVIR emitir opinión respecto a casos concretos, motivo por el cual no resulta posible atender la consulta en los términos planteados. Sin embargo, a través del presente informe técnico se abordará de forma general los casos en que los órganos desconcentrados de entidades tipo A pueden ejercer potestad disciplinaria, así como los casos en que procede la implementación del Reglamento Interno de Servidores Civiles.

Sobre la potestad disciplinaria de las entidades adscritas Tipo B

- 2.6 En principio, es oportuno recordar que el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), en el Artículo IV de su Título Preliminar diferenció -para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH)- dos (2) tipos de entidades:
- i. Entidad pública Tipo A: Organización que cuente con personería jurídica de derecho público, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se encuentran sujetas a las normas comunes de derecho público.
 - ii. Entidad pública Tipo B: Órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411 de una entidad pública Tipo A que, conforme a su manual de operaciones o documento equivalente, cumplan los siguientes criterios:
 - a. Tener competencia para contratar, sancionar y despedir.
 - b. Contar con una oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, un titular, entendiéndose como la máxima autoridad administrativa y/o una alta dirección o la que haga sus veces.
 - c. Contar con resolución del titular de la entidad pública a la que pertenece definiéndola como Entidad Tipo B.
- 2.7 Por su parte, 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) señala en su numeral 5.2 que aquellos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411, de una entidad pública Tipo A cuentan con poder disciplinario en los siguientes supuestos:

- a. Cuando una norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar, y son declaradas entidades Tipo B.
 - b. Cuando una norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar, y no son declaradas entidades Tipo B.
 - c. Cuando no se les ha otorgado la facultad de sancionar y son declaradas entidades Tipo B.
- 2.8 De lo que se desprende que incluso cuando un órgano desconcentrado, proyecto, unidad ejecutora o programa no haya sido declarado entidad Tipo B¹, puede ejercer su poder disciplinario si se le ha conferido tal facultad. De ser así, se encontrará sujeto -al igual que la entidad Tipo A, a la cual se encuentra adscrito- a las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), su Reglamento General, la Directiva, así como a las opiniones que SERVIR emita sobre régimen disciplinario y procedimiento sancionador.
- 2.9 Hasta este punto resulta claro que aquellas faltas disciplinarias que son cometidas en un órgano desconcentrado, proyecto, programa o unidad ejecutora de una entidad pública Tipo A deben ser procesadas y sancionadas por la misma entidad donde se produjo la falta siempre que esta se encontrara en alguno de los supuestos descritos en el numeral 2.7 precedente. No obstante, esta competencia en materia disciplinaria encuentra su límite cuando el presunto infractor es el titular responsable de la conducción de la entidad tipo B.
- 2.10 Dicho límite ha sido desarrollado en el [Informe Técnico N° 2200-2016-SERVIR/GPGSC](#) (disponible en el porta institucional web de SERVIR), donde este ente rector señaló quiénes serían las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario cuando el presunto infractor fuese el titular responsable de una entidad Tipo B tanto en el Gobierno Nacional como en los Gobiernos Regionales y Locales. Cabe precisar que, lo mencionado en el citado informe es de alcance -incluso- a aquellos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras de una entidad Tipo A que no hayan sido declarados entidades Tipo B.
- 2.11 Ahora bien, bajo el marco normativo antes desarrollado, con respecto a las consultas formuladas, en principio es de señalar que la Directiva ha establecido expresamente en su numeral 5.2 los únicos supuestos en virtud de los cuales un órganos desconcentrado, programa o unidad ejecutora de una entidad tipo A puede ejercer poder disciplinario contra sus servidores, siendo que estos supuestos se resumen concretamente en lo siguiente: i) que el órgano, programa o unidad ejecutora hubiera sido declarada entidad tipo B, o ii) que se hubiera otorgado expresamente a dicho órgano programa o unidad ejecutora la facultad de sancionar.
- 2.12 Cabe indicar en este punto que la autorización para el ejercicio de poder disciplinario a la entidad tipo B debe provenir de la entidad tipo A (que es originalmente titular de tal facultad), así pues es congruente que el primer supuesto que permite sancionar a los órganos desconcentrados, programas o unidades ejecutoras sea el haber sido declarado entidad tipo B, siendo que dicha declaración se encuentra a cargo de la propia entidad tipo A (siempre que

¹ A título de referencia es de precisar que tanto el Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres - JUNTOS, como el Programa Nacional de Asistencia Solidaria - Pension65, fueron declarados como entidades Tipo B del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social mediante Resolución de Secretaría General N° 010-2015-MIDIS/SG de fecha 02 de junio de 2015.

se cumplieran los requisitos previstos en el Artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la LSC).

- 2.13 Consecuentemente, con respecto al supuesto que permite el ejercicio de potestad disciplinaria a un órgano desconcentrado, programa o unidad ejecutora cuando una norma o instrumento de gestión le hubiera otorgado la facultad de sancionar, debe entenderse que dicha "norma o instrumento de gestión" debe haber sido emitido por la entidad tipo A (pues es esta la que originalmente ostenta dicha prerrogativa), máxime cuando una interpretación contraria (que admita la posibilidad de que la autorización para sancionar este contenida en un instrumento de gestión emitido por el propio órgano desconcentrado, programa o unidad ejecutora) implicaría avalar que cualquiera de estos órganos se pudiera irrogar *motu proprio* una facultad inherente a la entidad tipo A, desnaturalizando a todas luces la finalidad de lo previsto en el numeral 5.2 de la Directiva.

Sobre la implementación del Reglamento Interno de Servidores Civiles

- 2.14 En principio, debemos señalar que una de las manifestaciones del poder de dirección es la facultad reglamentaria, en virtud de la cual el empleador se encuentra habilitado para dictar, al interior de la institución (autorregularse), normas, directivas o reglamentos de obligatorio cumplimiento para los trabajadores.
- 2.15 Siendo así, el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) representa, por excelencia, el instrumento de gestión a través del cual la entidad ejerce su facultad reglamentaria, toda vez que en él se determinan las condiciones a las cuales deben sujetarse los trabajadores en el marco de la relación laboral.
- 2.16 Por otra parte, debemos indicar que a partir del 14 de junio del 2014, se encuentra vigente el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, cuyo Libro I es de aplicación común a todas las entidades y regímenes (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057), por lo que las entidades deben adecuarse a las disposiciones de dicho Libro.
- 2.17 Así, el artículo 129 del Reglamento General, ubicado en el Libro I, señala que «*Todas las entidades públicas están obligadas a contar con un único Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS. Dicho documento tiene como finalidad establecer condiciones en las cuales debe desarrollarse el servido civil en la entidad; señalando los derechos y obligaciones del servidor civil y la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento*».
- 2.18 Por lo tanto, a partir del 14 de junio de 2014, las entidades públicas que deseen modificar su Reglamento Interno de Trabajo (RIT) vigente, o no cuenten con uno, deberán efectuar las acciones necesarias para aprobar un RIS, incluso si no se encuentra en tránsito al Régimen del Servicio Civil, o si no ha sido definida como Entidad Tipo B.
- 2.19 En tanto no se realice la adecuación al RIS, la entidad puede continuar aplicando su RIT, sus normas reglamentarias u otros documentos internos como directivas que estén destinadas a fomentar y mantener la armonía entre los servidores y la entidad.

- 2.20 Es oportuno precisar en este punto que la obligación para elaborar el RIS alcanza a aquellas entidades u organismos públicos que cuenten –entre otros– con autonomía administrativa y presupuestal.
- 2.21 Esto incluye a aquellas entidades a las que se le haya reconocido la facultad de administrar directamente sus procesos técnicos de personal (vinculación, administración de personal, desvinculación) o la programación, organización, dirección ejecución y control del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Finalmente, señalamos que lo descrito en los numerales precedentes no guarda relación con el estado de la entidad en el tránsito al Régimen del Servicio Civil o si esta ha sido reconocida como Tipo A o B.

III. Conclusiones

- 3.1. De acuerdo a la Directiva, aquellos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411, de una entidad pública Tipo A cuentan con poder disciplinario en los siguientes supuestos:
- a. Cuando una norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar, y son declaradas entidades Tipo B.
 - b. Cuando una norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar, y no son declaradas entidades Tipo B.
 - c. Cuando no se les ha otorgado la facultad de sancionar y son declaradas entidades Tipo B.
- 3.2. La Directiva ha sido clara en establecer supuestos específicos para que un órgano desconcentrado pueda ejercer poder disciplinario, coligiéndose por tanto que la regla general es que la potestad disciplinaria sobre los servidores de un órgano desconcentrado, programa, o unidad ejecutora corresponde –en principio– a la entidad tipo A, siendo que solo en caso el órgano desconcentrado cumpliera con las características previstas en el numeral 5.2 de la Directiva, esta podrá ejercer poder disciplinario.
- 3.3. Con respecto al supuesto que permite el ejercicio de potestad disciplinaria a un órgano desconcentrado, programa o unidad ejecutora cuando una norma o instrumento de gestión le hubiera otorgado la facultad de sancionar, debe entenderse que dicha “norma o instrumento de gestión” debe haber sido emitido por la entidad tipo A (pues es esta la que originalmente ostenta dicha prerrogativa), máxime cuando una interpretación contraria (que admita la posibilidad de que la autorización para sancionar este contenida en un instrumento de gestión emitido por el propio órgano desconcentrado, programa o unidad ejecutora) implicaría avalar que cualquiera de estos órganos se pudiera irrogar *motu proprio* una facultad inherente a la entidad tipo A, desnaturalizando a todas luces la finalidad de lo previsto en el numeral 5.2 de la Directiva.
- 3.4. A partir del 14 de junio de 2014, las entidades públicas que deseen modificar su Reglamento Interno de Trabajo (RIT) vigente, o no cuenten con uno, deberán efectuar las acciones necesarias para implementar un RIS.



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 3.5. La facultad de la entidad para incorporar en el RIS faltas disciplinarias no contempladas en leyes se encuentra limitada a aquellas de carácter leve y que, como máximo, puedan ser sancionadas con amonestación.
- 3.6. La obligación de aprobar un RIS alcanza a aquellas entidades u organismos públicos que cuenten con autonomía administrativa y presupuestal, o se le haya reconocido la facultad de administrar directamente sus procesos técnicos de personal, o la programación, organización, dirección ejecución y control del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

CSL/meccg/ear
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 3MDGTC0