



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"

Fecha

## INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : a) Sobre la implementación y aprobación del Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS  
b) Sobre la determinación de faltas disciplinarias por el incumplimiento de funciones en la implementación del Sistema de Control Interno (SCI) en el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Referencia : Oficio N° 80-2020-SGGRH-GAF-MDMM

### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Subgerente de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Magdalena del Mar, consulta a SERVIR sobre lo siguiente:

- a) ¿A través de qué acto administrativo se aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS)?
- b) ¿Es necesario elaborar un Reglamento de Infracciones y Sanciones aplicable al personal de la entidad donde se tipifique las conductas infractoras por incumplimiento de las funciones relacionadas a la implementación de Sistema de Control Interno?
- c) ¿Es obligatorio incorporar dentro del RIS, infracciones y sanciones aplicables al personal de la entidad donde se tipifique las conductas infractoras por incumplimiento de las funciones relacionadas a la implementación de sistema de control interno?
- d) ¿A través de qué instrumento de gestión se puede regular las conductas infractoras por incumplimiento de las funciones relacionadas a la implementación de sistema de control interno?

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

### Delimitación de la consulta

- 2.4 De la revisión del documento de la referencia se advierte que a través de la consulta planteada se pretende que SERVIR emita una opinión respecto a la procedencia de tipificar como falta en el Reglamento Interno de los Servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Magdalena del Mar, el incumplimiento de las funciones relacionadas a la implementación del Sistema de Control Interno.
- 2.5 En ese contexto, corresponde reiterar que no corresponde a SERVIR emitir pronunciamiento respecto a casos particulares, ni constituirse en una instancia previa para la toma de decisiones por parte de las entidades, motivo por el cual no resulta posible opinar respecto a la consulta en los términos que ha sido formulada.
- 2.6 Sin perjuicio de ello, a través del presente informe se abordará de manera general la implementación del Reglamento Interno de Servidores Civiles, la tipificación de faltas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), y la posibilidad de incorporar nuevas faltas en el RIS.

### Sobre la implementación y aprobación del Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS

- 2.7 Al respecto, en primer lugar, sobre la implementación del Reglamento Interno de Servidores Civiles (en adelante, RIS), nos remitimos al [Informe Técnico N° 1280-2016-SERVIR/GPGSC](#), en el cual se señaló – entre otros – lo siguiente:

“[...]

2.4 *En principio, debemos señalar que el Reglamento Interno del Servidor (en adelante, RIS) ha sido previsto como un instrumento de gestión por estar comprendido en el Título VII del Libro I del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento General), de lo cual se desprende su vigencia y aplicabilidad en las entidades públicas.*

2.5 *Siendo así, el artículo 129º del Reglamento General ha establecido 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 servicio civil en la entidad, señalando los derechos y obligaciones del servidor civil y la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento’.*

*Es así que las entidades públicas que actualmente cuenten con un Reglamento Interno de Trabajo-RIT, deben actualizar y reemplazar dicho reglamento por el RIS, ello en virtud de la obligatoriedad señalada en la citada disposición legal.*

*En ese sentido, las entidades públicas se encuentran facultadas para elaborar, aprobar e implementar su RIS, teniendo como base legal el artículo 129º del Reglamento General, sin*



perjuicio de que dicho instrumento de gestión pueda actualizarse más adelante, ello en el caso que SERVIR - en su calidad de ente rector- emita de oficio alguna directiva sobre la materia.

2.6 En efecto, en tanto no exista normativa de SERVIR al respecto, debe tenerse en cuenta para **la elaboración del contenido del RIS** que algunas de sus disposiciones – desde el literal a) hasta el n) establecidos en el segundo párrafo del artículo 129° del Reglamento General – pueden ser de **aplicación común** a los regímenes de la Ley del Servicio Civil y de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057-CAS (por ejemplo, en el caso de las faltas disciplinarias leves que acarren la sanción de amonestación, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros).

*Asimismo, debe advertirse también que otras disposiciones del RIS pueden tener **distinta aplicación** en cada régimen laboral (por ejemplo, derechos y obligaciones del personal, las jornadas de trabajo, horarios, descansos, entre otros). Además de ello, también debe tenerse en cuenta que las disposiciones legales del Libro II del Reglamento General entrarán en vigencia cuando se implemente el nuevo régimen del Servicio Civil en la entidad". (Énfasis y subrayado agregado).*

2.8 En efecto, a partir de lo señalado, en cuanto a la aprobación del RIS puede advertirse que en tanto dicho reglamento interno constituye un instrumento de gestión por estar comprendido en el Título VII del Libro I del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; corresponderá a la autoridad competente de la respectiva entidad pública (autoridad encargada de aprobar los instrumentos de gestión institucional) realizar la aprobación del citado RIS a través de la resolución correspondiente.

2.9 Finalmente, es de señalar que cada entidad deberá establecer en su Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS las disposiciones necesarias a la que deben sujetarse los trabajadores para el debido cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, normas para la obtención de los derechos y beneficios que les corresponden, entre otras disposiciones que consideren convenientes, que regulen aspectos relacionados a la relación de servicio, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 129° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil. No obstante, dicha reglamentación no debe restringir derechos reconocidos por la Constitución o la ley o contravenir disposiciones de orden público.

### **Sobre la tipificación de las faltas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

2.10 En este extremo, resulta oportuno recordar que el artículo 248° del T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), contiene los principios de la potestad sancionadora administrativa, entre los cuales se tiene el Principio de Debido Procedimiento<sup>1</sup>, y Principio de Tipicidad<sup>2</sup>, los mismo

<sup>1</sup> TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS

"Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

2. Debido procedimiento.- No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas."

<sup>2</sup> TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS

"Artículo 246.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:



que resultan de aplicación a todos los actos de la administración pública que impliquen el ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria del Estado, incluido el procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) de la LSC.

- 2.11 En ese sentido, respecto al Principio de Tipicidad, resulta oportuno referirnos a lo señalado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC, en la cual se precisó lo siguiente:

"(...)

5. (...)

*El subprincipio de tipicidad o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano de formación básica, comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal."*

- 2.12 De esa manera, en virtud al Principio de Tipicidad, se colige que toda conducta considerada como falta no solo debe encontrarse contenida en una norma que le otorgue dicha naturaleza<sup>3</sup>, sino que dicha norma debe contener un nivel de precisión suficiente que permita comprender que dicha conducta se encuentra proscrita, lo cual se deriva del correspondiente ejercicio de subsunción de la conducta al supuesto de hecho descrito en la norma (juicio de tipicidad).
- 2.13 En esa línea, es de ver que la LSC, en su artículo 85º ha previsto los supuestos de hecho que configuran faltas pasibles de ser sancionadas con suspensión y destitución, sin embargo, ni la LSC o su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), contienen la descripción de las faltas que supondrían la imposición de sanciones menos gravosas<sup>4</sup>.
- 2.14 No obstante, reiteramos que el artículo 129º del Reglamento de la LSC establece 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.*"

(...)

4. Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda.

En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras."

<sup>3</sup> De falta disciplinaria.

<sup>4</sup> Recuérdese que de acuerdo al artículo 88º de la LSC las sanciones disciplinarias pueden ser: Amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses, y destitución.



Asimismo, el numeral 98.1 del artículo 98º del Reglamento de la LSC, remite al RIS de la entidad para efectos de la tipificación de las faltas leves, cuando refiere: *"La comisión de alguna de las faltas previstas en el artículo 85 de la Ley, el presente Reglamento, y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS, para el caso de las faltas leves, por parte de los servidores civiles, dará lugar a la aplicación de la sanción correspondiente"*.

- 2.15 Por tanto, se puede colegir que las faltas leves (pasibles de ser sancionadas con amonestación) son aquellas que se encuentren expresamente previstas como tales en el RIS o RIT de la entidad.

### **Sobre la posibilidad de tipificar nuevas faltas en el RIS**

- 2.16 A partir de lo desarrollado en los acápites precedentes, se colige que en virtud a lo previsto en el artículo 129º concordante con el numeral 98.1 del artículo 98º, ambos del Reglamento de la LSC, las entidades ostentan la facultad de tipificar las faltas leves (que acarrear la sanción de amonestación) a través de su RIS. No obstante, debe tenerse presente que dicha facultad no es absoluta, puesto que encuentra su límite en el respeto a las demás normas que rigen el régimen disciplinario de la LSC.
- 2.17 Así pues, es de reiterar que el artículo 85º de la LSC contiene el listado expreso de las faltas disciplinarias que, según su gravedad, acarrear las sanciones de suspensión o destitución, por lo tanto, si bien la entidad tiene la facultad de tipificar faltas leves en su RIS, dichos supuestos de falta no pueden coincidir con ninguno de los previstos en el referido artículo 85º de la LSC, pues de lo contrario se generaría un conflicto normativo que lesionaría los Principios de Legalidad y Jerarquía normativa, debiendo primar lo regulado en la LSC.
- 2.18 Finalmente, debe señalarse que corresponderá a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de cada entidad pública realizar la evaluación de cada caso en concreto, en el cual deberá subsumirse el hecho con la obligación o deber del servidor que haya vulnerado, para efectos de realizar la tipificación correcta de las faltas disciplinarias y así determinar la posible sanción, según corresponda.

### **III. Conclusiones**

- 3.1 No corresponde a SERVIR emitir pronunciamiento respecto a casos particulares, ni constituirse en una instancia previa para la toma de decisiones por parte de las entidades, motivo por el cual no resulta posible opinar respecto a la consulta en los términos que ha sido formulada.
- 3.2 SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión sobre la implementación y contenido del Reglamento Interno de Servidores Civiles, por lo que nos remitimos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 1280-2016-SERVIR/GPGSC](#).
- 3.3 En cuanto a la aprobación del RIS puede advertirse que en tanto dicho reglamento interno constituye un instrumento de gestión por estar comprendido en el Título VII del Libro I del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; corresponderá a la autoridad competente de la respectiva entidad pública (autoridad encargada de aprobar los instrumentos de gestión institucional) realizar la aprobación del citado RIS a través de la resolución correspondiente.



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"

- 3.4 En el régimen disciplinario de la LSC, las faltas pasibles de la sanción de suspensión o destitución (según su gravedad) son las previstas en el artículo 85° de la LSC, mientras que las faltas leves pasibles, de ser sancionadas con amonestación, son aquellas que se encuentren expresamente previstas como tales en el RIS de la entidad.
- 3.5 Si bien en virtud a lo previsto en el artículo 129° concordante con el numeral 98.1 del artículo 98° del Reglamento de la LSC, las entidades ostentan la facultad de tipificar las faltas leves (que acarrear la sanción de amonestación) a través de su RIS, dicha facultad debe ejercerse respetando estrictamente las demás normas que rigen el régimen disciplinario de la LSC.
- 3.6 Por tanto, teniendo en cuenta que el artículo 85° de la LSC ya ha previsto de forma expresa cuales son las faltas disciplinarias que, según su gravedad, acarrear las sanciones de suspensión o destitución, no resulta posible que la entidad tipifique en su RIS o RIT las mismas conductas como faltas leves, puesto que ello generaría un conflicto normativo que lesionaría los Principios de Legalidad y Jerarquía normativa, debiendo primar lo regulado en la LSC.
- 3.7 Corresponderá a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de cada entidad pública realizar la evaluación de cada caso en concreto, en el cual deberá subsumirse el hecho con la obligación o deber del servidor que haya vulnerado, para efectos de realizar la tipificación correcta de las faltas disciplinarias y así determinar la posible sanción, según corresponda.

Atentamente,

#### **DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/mma

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: **D8FA71X**