

**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 de la Universalización de la Salud"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Implementación del Reglamento Interno de Servidores Civiles

Referencia : Carta N° 064-2020-CF/ST

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia la Responsable de Asesoría Legal de la Secretaría Técnica del Consejo Fiscal nos formula las siguientes preguntas:

- a) ¿Es viable que una entidad (unidad ejecutora) que no está definida como Entidad Tipo B pueda aprobar un Reglamento Interno de Servidores Civiles?
- b) En el caso de que la entidad pública/unidad ejecutora no esté definida como Entidad Tipo B ¿podría aprobar un Reglamento Interno de Trabajo bajo los alcances del Decreto Supremo N° 039-91-TR?
- c) ¿Es viable que una entidad pueda crear, tipificar o configurar una falta o infracción, que no se encuentre previamente contemplada en una Ley, en su Reglamento Interno de Servidores Civiles?

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.

Sobre la implementación del Reglamento Interno de Servidores Civiles

- 2.2 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.
- 2.3 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.

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: VHR8FGA



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 Universalización de la Salud"

- 2.4 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.
- 2.5 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 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*».
- 2.6 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.
- 2.7 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.

Sobre las inclusión de faltas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles

- 2.8 Con relación a este punto, conviene recordar que el numeral 98.1 del artículo 98 del Reglamento General de la Ley N° 30057¹ establece que las sanciones disciplinarias que la entidad podrá imponer se darán como consecuencia de la comisión de faltas establecidas en el artículo 85 de la Ley N° 30057 y en el mismo Reglamento.
- 2.9 No obstante, también habilita a que la entidad pueda incluir en su RIS faltas adicionales, de carácter leve. Ello también es reconocido en el inciso j) del artículo 129 del Reglamento General de la Ley N° 30057, el cual señala que el listado de faltas que pueden incluirse en el RIS acarrearán la sanción de amonestación (verbal o escrita).
- 2.10 En tal sentido, 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.

Precisiones adicionales

- 2.11 Estando a la naturaleza de la entidad consultante, consideramos oportuno precisar que la obligación para elaborar el RIS alcanza a aquellas entidades u organismos públicos que cuenten –entre otros– con autonomía administrativa y presupuestal.

¹ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

«Artículo 98.- Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria

98.1. 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».



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 Universalización de la Salud"

- 2.12 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 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.
- 3.2 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.
- 3.3 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

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/iabe

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

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: VHR8FGA