



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"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Necesidad de contar con el Reglamento Interno de Servidores Civiles para implementar un Código de Ética

Referencia : Carta N° 063-2020-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 consulta si, para las entidades que no han sido definidas como Tipo B, es requisito o presupuesto para la implementación del Código de Ética contar con un 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.
- 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 del presente informe

- 2.4 Este informe técnico abordará los aspectos de la consulta vinculados al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. No obstante, recordamos a la consultante que las consultas sobre la implementación de lo establecido en el “Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021” deben ser dirigidas a la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros.

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: P9MRTKC



Sobre la consulta planteada

- 2.5 Respecto al tema sometido a consulta, precisamos que el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) es un instrumento normativo creado por el artículo 129 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- 2.6 Dicho instrumento tiene por finalidad normar las reglas que los servidores de una determinada entidad deberán observar en el marco de la relación laboral que mantengan. Así, el referido artículo 129 estableció un contenido mínimo para este instrumento:
- a) Procedimientos de incorporación.
 - b) La jornada de servicio, horario y tiempo de refrigerio.
 - c) Normas de control de asistencia al servicio civil que se aplican en la entidad.
 - d) Normas sobre permisos, licencias e inasistencias.
 - e) Modalidad de los descansos semanales.
 - f) Derechos y obligaciones del empleador.
 - g) Disposiciones sobre el plan de bienestar de la entidad.
 - h) Derechos, obligaciones, deberes e incompatibilidades de los servidores civiles.
 - i) Disposiciones sobre la entrega de compensaciones no económicas.
 - j) El listado de faltas que acarree la sanción de amonestación conforme al régimen disciplinario establecido en la ley y en el presente reglamento.
 - k) La entrega de puesto.
 - l) Las medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, así como el procedimiento que debe seguirse frente a una denuncia o queja relativa a esta materia.
 - m) La normativa interna relacionada a las obligaciones de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - n) Las demás disposiciones que se consideren convenientes, que regulen aspectos relacionados a la relación de servicio.
- 2.7 Por su parte, el Código de Ética se constituye como un documento que forma parte de las políticas de integridad de las entidades públicas; en el marco de lo establecido en el Modelo de Integridad para las entidades del sector público, que forma parte del Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado por Decreto Supremo N° 044-2018-PCM (en adelante, el Plan).
- 2.8 El Plan propone que el Código de Ética identifique las prácticas de corrupción y faltas a principios éticos y de integridad que no deben cometerse, así como que este señale las acciones que deben realizarse para prevenirlas, detectarlas, investigarlas y sancionarlas. De ello se advierte que las finalidades que el Código de Ética y el RIS persiguen son distintas y no necesariamente se relacionan entre sí. Por lo tanto, es factible afirmar que la aprobación de uno no depende de la preexistencia del otro.
- 2.9 Sin perjuicio de ello, es oportuno recordar que el artículo 129 del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil se encuentra vigente desde el 14 de junio de 2014 y desde esa fecha resulta aplicable a todas las entidades públicas en los tres niveles de gobierno, independientemente de su estado en el tránsito al Régimen del Servicio Civil. Es



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"

decir, a partir de esa fecha es obligatorio que las entidades que deseen modificar su Reglamento Interno de Trabajo, o no cuenten con uno, necesariamente implementen el RIS.

III. Conclusiones

- 3.1 El Reglamento Interno de Servidores Civiles y el Código de Ética son instrumentos que persiguen finalidades diferentes y no necesariamente se relacionan entre sí. Por lo que la aprobación de uno no depende de la preexistencia del otro.
- 3.2 A partir del 14 de junio de 2014, es obligatorio que las entidades que deseen modificar su Reglamento Interno de Trabajo, o no cuenten con uno, implementen el Reglamento Interno de Servidores Civiles.

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: P9MRTKC

3