

**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"

Lima, 24 de febrero de 2020

**INFORME TECNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC**

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

Asunto : Aplicación de los derechos, obligaciones y faltas contenidas en el RIT de una entidad cuyo régimen laboral es el de la actividad privada, a los servidores CAS de la misma.

Referencia : Oficio N° 000033-2019-CG/STPAD.

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Contraloría General de la República consulta a SERVIR lo siguiente:

- ¿Es de aplicación el Reglamento Interno de Trabajo, a los servidores que se encuentran bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS, en lo que respecta a las obligaciones, derechos, régimen disciplinario o en todos los aspectos genéricos, que no sean propios del personal del régimen del Decreto Legislativo N° 728, a pesar que el RIT vigente, que fue aprobado previo a la aplicación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a la Contraloría General de la República, establece que el mismo no es aplicable al Régimen CAS?

**II. Análisis****Competencia 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.

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: YC64W2H



## Delimitación de la respuesta

- 2.4 De la revisión de la consulta formulada, se advierte que a través de la misma se pretende una que SERVIR emita opinión sobre la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la Contraloría General de la República a los servidores CAS de dicha entidad.
- 2.5 Al respecto, es de reiterar que no corresponde a SERVIR pronunciarse respecto a situaciones particulares, motivo por el cual no es posible emitir opinión sobre la consulta en los términos planteados. Sin perjuicio de ello, a través del presente informe técnico se abordara de forma general la posibilidad de aplicar a los servidores CAS de una entidad (cuyo régimen laboral es el de la actividad privada) la regulación sobre derechos, obligaciones y faltas contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo (en adelante, RIT) de la misma.

## Sobre lo precisado en el Informe Técnico N° 152-2016-SERVIR/GPGSC

- 2.6 En principio, teniendo en cuenta el contexto de la consulta, resulta oportuno precisar que a través del Informe Técnico N° 153-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)) se concluyó lo siguiente:

“(…)

- 3.1 *Existe la obligatoriedad de toda entidad empleadora contar con un RIT, siempre que dicha entidad se encuentre sujeta al régimen laboral de la actividad privada y que, además, cuente con más de 100 trabajadores (de contar con menos personal, la emisión del RIT sería opcional).*
- 3.2 *Resulta de aplicación el RIT a los servidores CAS solo en los aspectos genéricos - no propios de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada - que contemple dicho instrumento normativo, de acuerdo a lo desarrollado en los puntos 2.9 y 2.10 del presente informe.”*

## Sobre la naturaleza del Contrato Administrativo de Servicios

- 2.7 El Contrato Administrativo de Servicios (en adelante CAS), regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM<sup>1</sup> (en adelante Reglamento del D.L. N° 1057) y la Ley N° 29849<sup>2</sup>, constituye un régimen laboral especial (conforme a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la STC 00002-2010-PI/TC).

De acuerdo a su marco legal, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

- 2.8 Tanto el Decreto Legislativo N° 1057 como su reglamento, señalan expresamente que el CAS es una modalidad laboral especial que, entre otros aspectos, se encuentra caracterizado por su temporalidad.

<sup>1</sup> Norma modificada por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.

<sup>2</sup> Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales



## **Aplicación de los derechos, obligaciones y faltas contenidas en el RIT de una entidad cuyo régimen laboral es el de la actividad privada, a los servidores CAS de la misma**

- 2.9 Sobre el particular, en principio, ratificamos lo señalado en el Informe Técnico N° 152-2016-SERVIR/GPGSC, en el extremo en que el RIT de una entidad pública sujeta al régimen laboral de la actividad privada resulta de aplicación a los servidores CAS solo respecto de las disposiciones de carácter genérico y no así respecto de aquellas que por su naturaleza se limitan a los servidores sujetos al régimen laboral del D.L. N° 728.
- 2.10 Ahora bien, a efectos de tener más clara la diferenciación en cuanto a la aplicación de las disposiciones del RIT entre servidores sujetos al D.L. N° 728 y 1057, es de precisar que los aspectos genéricos del RIT que resultan aplicables a los servidores CAS son aquellos que contienen obligaciones y deberes inherentes a todo trabajador de la entidad y que por su naturaleza son de aplicación transversal indistintamente del régimen de vinculación de los mismos (en tanto sean de naturaleza laboral, evidentemente<sup>3</sup>), tales como el horario de ingreso, el deber de portar la identificación o fotocheck, etc.
- Asimismo, resultarán de aplicación todas aquellas otras disposiciones que tuvieran un correlativo con los derechos y/o beneficios regulados por la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, sin que ello implique el otorgamiento de conceptos mayores a los autorizados por dicha norma.
- 2.11 En esa misma línea, es oportuno recordar que cada régimen laboral contiene una regulación específica en cuanto a los derechos y/o beneficios que asisten a las personas que se encuentran dentro de ellos, siendo ello así, puede que en el RIT contuviera disposiciones que regularan determinados aspectos relativos al goce de dichos derechos y/o beneficios, por lo que estas normas resultarán aplicables a los servidores de la entidad dependiendo de su régimen de vinculación, ya sea bajo el D.L. N° 728 o 1057.
- 2.12 Así pues, teniendo en cuenta que el RIT constituye el instrumento de gestión que tiene por finalidad determinar las condiciones a las cuales deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus respectivas prestaciones, no resultaría adecuado que una entidad excluyera de su aplicación -en forma total- a un determinado grupo de servidores basado en su régimen laboral de vinculación; sin embargo, tal como se precisó previamente, sí podría identificar que disposiciones resultan aplicables a cada régimen laboral, siempre tomando en cuenta la naturaleza de las mismas, a efectos de que dicha diferenciación no restrinja derechos conferidos por normas de rango superior, ni otorgue conceptos no autorizados por las mismas.
- 2.13 Aunado a lo anterior, debe tenerse presente que en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil -el mismo que resulta aplicable a todos los servidores del sector público indistintamente de su régimen laboral de vinculación (D.L. N° 276, 278 y 1057)- la tipificación de las faltas leves pasibles de amonestación escrita ha sido reservada al

<sup>3</sup> Como se ha establecido previamente, el Tribunal Constitucional ha ratificado la naturaleza laboral del régimen CAS.



Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS)<sup>4</sup>, siendo que en caso aún no se contara con RIS, las entidades podrá aplicar lo previsto en su RIT.

- 2.14 Siendo ello así, en congruencia con lo previsto en el numeral 98.1 del artículo 98° concordante con el literal j) artículo 129 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>5</sup> (en adelante, Reglamento de la LSC), a efectos del inicio de procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) contra un servidor sujeto al régimen CAS por la comisión de una falta leve pasible de amonestación escrita, el análisis de subsunción deberá efectuarse sobre el catálogo de faltas leves descrito en el RIS o RIT.

### III. Conclusiones

- 3.1. No corresponde a SERVIR pronunciarse respecto a situaciones particulares, motivo por el cual no es posible emitir opinión sobre la consulta en los términos planteados.
- 3.2. El RIT de una entidad pública sujeta al régimen laboral de la actividad privada resulta de aplicación a los servidores CAS solo respecto de las disposiciones de carácter genérico y no así respecto de aquellas que por su naturaleza se limitan a los servidores sujetos al régimen laboral del D.L. N° 728.
- 3.3. Los aspectos genéricos del RIT que resultan aplicables a los servidores CAS son aquellos que contienen obligaciones y deberes inherentes a todo trabajador de la entidad y que por su naturaleza son de aplicación transversal indistintamente del régimen de vinculación de los mismos (en tanto sean de naturaleza laboral, evidentemente<sup>6</sup>), tales como el horario de ingreso, el deber de portar la identificación o fotocheck, etc.
- 2.15 El RIT puede contener disposiciones que regulen determinados aspectos relativos al goce de dichos derechos y/o beneficios inherentes a los servidores de la entidad dependiendo de su régimen de vinculación, ya sea bajo el D.L. N° 728 o 1057; siempre tomando en cuenta la naturaleza de las mismas, a efectos de que dicha diferenciación no restrinja derechos conferidos por normas de rango superior, ni otorgue conceptos no autorizados por las mismas.
- 3.4. Teniendo en cuenta que el RIT tiene por finalidad regular las condiciones a las cuales deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus respectivas prestaciones,

<sup>4</sup> Conforme al numeral 98.1 del artículo 98° concordante con el literal j) artículo 129 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

<sup>5</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

"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.

Artículo 129.- Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS

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.

El Reglamento Interno del Servicio Civil contiene las siguientes disposiciones como mínimo:

j) El listado de faltas que acarree la sanción de amonestación conforme al régimen disciplinario establecido en la ley y en el presente reglamento."

<sup>6</sup> Como se ha establecido previamente, el Tribunal Constitucional ha ratificado la naturaleza laboral del régimen CAS.



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"

no resultaría adecuado que una entidad excluyera de su aplicación -en forma total- a un determinado grupo de servidores basado en su régimen laboral de vinculación.

- 3.5. En congruencia con lo previsto en el numeral 98.1 del artículo 98° concordante con el literal j) artículo 129° del Reglamento de la LSC, a efectos del inicio del PAD contra un servidor sujeto al régimen CAS por la comisión de una falta leve pasible de amonestación escrita, el análisis de subsunción deberá efectuarse sobre el catálogo de faltas leves descrito en el RIS o RIT.

Atentamente,

### DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

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

CSL/abs/ear

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: YC64W2H