



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 955 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre el Reglamento Interno de los Servidores Civiles en entidades Tipo B

Referencia : Oficio N° 191-2017/VIVIENDA/VMCS/PNRS/UA

Fecha : Lima, 26 JUN. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Jefa de la Unidad De Administración del Programa Nacional de Saneamiento Rural formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Corresponde a una Entidad Pública tipo B, que tiene la condición de Programa y ha sido creado como Unidad Ejecutora dentro de una Entidad Pública tipo A, aprobar directamente su propio reglamento interno de los servidores civiles a través de una resolución de su director ejecutivo?
- b) ¿Es viable que una Entidad Pública Tipo A apruebe su propio Reglamento Interno de los Servidores Civiles incluyendo dentro de sus alcances a los servidores de una Entidad Pública tipo B?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 SERVIR es un órgano 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 sobre el 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.

Delimitación del presente informe

- 2.3 De esta manera, SERVIR no tiene competencia para calificar la validez o invalidez de los actos administrativos que emiten las entidades públicas, ni de emitir opinión sobre las decisiones que adopten respecto de la organización de la jornada de trabajo que las estas establezcan en ejercicio de su poder de dirección. En tal sentido, de forma general se emitirá opinión respecto





"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

de las normas que regulan la jornada de trabajo del personal de la salud que prestan servicios en los establecimientos del Sector Salud.

De la aplicación del Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS)

- 2.4 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.
- 2.5 Siendo así, el Reglamento Interno de Servidores Civiles (en adelante RIS) representa, por excelencia, el instrumento de gestión a través del cual el empleador ejerce su facultad reglamentaria, toda vez que en ello se determina las condiciones a las cuales deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus respectivas prestaciones.
- 2.6 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 los regímenes laborales de las entidades (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057), por lo que las entidades deben adecuar sus instrumentos de gestión interna de acuerdo a los lineamientos del nuevo régimen del Servicio Civil.
- 2.7 El artículo 129º 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"*.
- 2.8 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 entidades Tipo B

- 2.9 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:



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- 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.

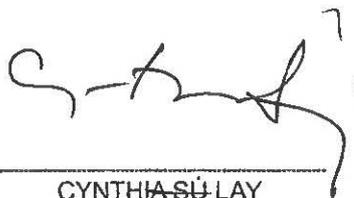
Sobre la aprobación del RIS en las entidades Tipo B

- 2.10 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.
- 2.11 Siendo así, el RIS representa, por excelencia, el instrumento de gestión a través del cual el empleador ejerce su facultad reglamentaria, toda vez que en ello se determina las condiciones a las cuales deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus respectivas prestaciones, de acuerdo al artículo primero del Decreto Supremo N° 039-91-TR.
- 2.12 En ese sentido, las entidades que tengan la condición de entidad tipo B, deberán aprobar su propio RIS, el cual contendrá el poder de dirección de estas en su condición de entidades empleadoras; por tanto, no resultará necesario que las entidades tipo A regulen en su propio RIS a los servidores de las entidades que tengan la condición de tipo B adscritas a su ámbito.

III. Conclusiones

- 3.1 El Reglamento Interno de Servidores Civiles (en adelante RIS) representa, por excelencia, el instrumento de gestión a través del cual el empleador ejerce su facultad reglamentaria, toda vez que en ello se determina las condiciones a las cuales deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus respectivas prestaciones.
- 3.2 Las entidades que tengan la condición de entidad tipo B, deberán aprobar su propio RIS, el cual contendrá el poder de dirección de estas en su condición de entidades empleadoras; por tanto, no resultará necesario que las entidades tipo A regulen en su propio RIS a los servidores de las entidades que tengan la condición de tipo B adscritas a su ámbito.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

