



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME TÉCNICO N° 885 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Implementación del Reglamento Interno de los Servidores Civiles

Referencia : Oficio N° 1316-2018-MINEDU/VMGI-DRELM-OAD-URH

Fecha : Lima, **07 JUN. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM) consulta a SERVIR lo siguiente:

- a. En virtud de la obligatoriedad de que cada entidad cuente con un Reglamento Interno de los Servidores Civiles (en adelante RIS) ¿La DRELM como órgano desconcentrado del Ministerio de Educación tendría la facultad de elaborar y aprobar su propio RIS de conformidad con los lineamientos en el artículo 129° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, o este instrumento de gestión debe ser elaborado y aprobado por el Ministerio de Educación?
- b. ¿Es correcto incluir en el RIS de la DRELM a las siete Unidades de Gestión Educativa Local (en adelante UGEL) por ser instancias descentralizadas? O ¿Corresponderá a cada UGEL elaborar y aprobar su propio RIS, atendiendo a que estas son unidades ejecutoras que cuentan con autonomía administrativa, económica y presupuestal con facultad de contratar, sancionar y despedir al personal a su cargo?
- c. Por otro lado, los Institutos de Educación Superior que solo cuentan con autonomía administrativa, toda vez que dependen presupuestalmente de la DRELM y a la fecha cada uno de ellos cuentan con un RIT, siendo así ¿los institutos de educación superior podrían reemplazar su RIT y elaborar su propio RIS, teniendo en consideración que cuentan con escenarios distintos, con docentes que laboral 30 y 40 horas, así como personal administrativo que labora hasta en tres horarios? Caso contrario ¿Podría precisar si la competencia para elaborar y aprobar dicho instrumento de gestión recaería en la DRELM o en el MINEDU?
- d. De igual manera, es factible que las instituciones educativas quienes de acuerdo al artículo 34° del Manual de Operaciones de la DRELM, dependen de la UGEL, pero actualmente cada una de ellas cuenta con un RIT ¿Podrían reemplazar su RIT y elaborar su propio RIS, teniendo en cuenta que tienen diferentes jornadas para el personal administrativo y docente? Caso contrario ¿Podría precisar si la competencia para elaborar y aprobar dicho instrumento de gestión de cada una de las instituciones educativas recaería en la UGEL, DRELM o MINEDU?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- 2.2 Siendo SERVIR 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 por cada Entidad.
- 2.3 En ese sentido, 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 de la consulta

- 2.4 En primer lugar, debemos indicar que siendo SERVIR un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal del Estado, no puede entenderse que como parte de sus atribuciones se encuentra el constituirse en una instancia previa a la adopción de decisiones individuales en cada entidad.

Por lo anterior, se puede concluir que no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnico legal, emitir pronunciamiento sobre la situación concreta descrita en el documento de la referencia. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar respecto del alcance de la implementación del Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) en las entidades públicas, debiendo las conclusiones a que se arribe ser tomadas en cuenta para su aplicación caso por caso

Sobre la definición de entidad en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

- 2.5 Según el literal a) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la LSC (en adelante Reglamento), aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y vigente desde el 14 de junio de 2014, para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se entiende una entidad pública como Tipo A y Tipo B:
- i. Entidad pública Tipo A, como la organización que cuenta con personería jurídica de derecho público, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas sujetas a las normas comunes de derecho público.
 - ii. Entidad pública Tipo B, como los órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411¹ de una Entidad pública Tipo A que, conforme a su manual de operaciones o documento equivalente, cumplan los siguientes criterios:
 - 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; y,
 - c. Contar con resolución del titular de la entidad pública a la que pertenece definiéndola como Entidad Tipo B.



¹ Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- 2.6 Siendo así, es conveniente precisar que las unidades ejecutoras² aun cuando forman parte de la estructura orgánica de una entidad pública, se caracterizan por gozar de un nivel de descentralización y autonomía en su gestión respecto de dicha entidad. Es decir, constituyen un nivel de desconcentración administrativa, por lo cual se encuentran facultadas para contraer compromisos, devengar gastos, ordenar pagos con arreglo a la legislación aplicable, entre otras funciones que el ordenamiento legal les confiere.
- 2.7 De este modo, las unidades ejecutoras reúnen las características propias de un empleador, asumiendo directamente la administración y gestión de los recursos humanos necesarios para su funcionamiento, lo cual implica la conducción de los procesos de selección de su personal, el pago de remuneraciones, ejercicio de su poder disciplinario, así como la finalización de las relaciones laborales con arreglo a ley.
- 2.8 En este punto, debemos enfatizar que la definición de entidad pública establecida en el Reglamento General de la LSC se aplica exclusivamente para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y no tiene implicancias para aspectos de estructura y organización del Estado ni para otros sistemas administrativos o funcionales.

Sobre la implementación del Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS

- 2.9 Al respecto, nos remitiremos al Informe Técnico N° 1280-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se expuso – 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 129° 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 los 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 cuentan 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.
(...)

*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**³ 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).*

² De acuerdo con lo establecido en el artículo 6 de la Ley N° 28112, Ley marco de la Administración Financiera del Sector Público, se entiende como Unidad Ejecutora "aquella dependencia orgánica que cuenta con un nivel de desconcentración administrativa (...)"

³ Ello encuentra sustento en la definición de "Servidor Civil" establecida en el literal i) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057.





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 Diálogo y la Reconciliación Nacional"

*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».*

III. Conclusiones

- 3.1. Conforme a lo señalado en los numerales 2.5 y 2.6 del presente informe, podemos colegir que las unidades ejecutoras reúnen las características propias de un empleador, asumiendo directamente la administración y gestión de los recursos humanos necesarios para su funcionamiento, por tanto estas deben ser consideradas como un empleador distinto de la entidad a la cual se encuentran adscritas.
- 3.2. Cabe precisar que la definición de entidad pública establecida en el Reglamento General de la LSC únicamente se aplica para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y no tiene implicancias para aspectos de estructura y organización del Estado ni para otros sistemas administrativos o funcionales.
- 3.3. Las entidades públicas que actualmente cuenten con un Reglamento Interno de Trabajo – RIT deben reemplazarlo por el Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS, en virtud de la obligación establecida en el artículo 129° del Reglamento General de la Ley N° 30057. Dicha obligación de contar con un único RIS está vigente y es aplicable con independencia de si la entidad y sus servidores han transitado o no al régimen del Servicio Civil.
- 3.4. Algunas disposiciones del RIS pueden ser de aplicación común para los servidores de los diversos regímenes laborales existentes en la entidad; mientras que otras disposiciones pueden tener distinta aplicación en cada régimen laboral (por ejemplo, derechos y obligaciones del personal, las jornadas de trabajo, horarios, descansos, entre otros), sin que ello implique que estas disposiciones deban estar contenidas en instrumentos separados.

Atentamente,


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