



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

INFORME TÉCNICO N° 982 -2017-SERVIR/GPGSC

A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Consulta sobre el procedimiento sancionador y el RIS

Referencia : Oficio N° 609-2017-GG/ONP

Fecha : Lima, 04 de setiembre de 2017

03 NOV 2017 16:34

Sú Lay

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente General de la Oficina de Normalización Previsional – ONP solicita opinión sobre las siguientes preguntas:

- i) ¿Luego de la evaluación de los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley, es factible que el Secretario Técnico o las autoridades del PAD determinen que una falta comprendida en el artículo 85 de la Ley N° 30057, le corresponde la aplicación de una amonestación verbal o escrita?
- ii) ¿Se pueden incluir en el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) faltas contenidas en el artículo 85 de la Ley N° 30057 pero con atenuantes, a fin de considerarlos como faltas leves a las que no correspondan una amonestación verbal o escrita?
- iii) ¿Si el reglamento Interno de Trabajo (RIT) vigente tipifica como falta leve alguno de los supuestos considerados en el artículo 85° de la Ley bajo ciertas condiciones que impliquen un atenuante de la falta, es posible aplicar la amonestación?



II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 Como premisa debemos indicar que las consultas que absuelve la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, están referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos, subjetivos o específicos.
- 2.2 En tal sentido, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta. Asimismo, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Sobre la graduación de las sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario

- 2.3 Al respecto, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante la LSC), señala que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario cuentan con el apoyo de un secretario técnico que además, tiene encargado, entre otras funciones, precalificar las presuntas faltas, documentar la



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

LEY DEL SERVIDOR CIVIL

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública¹.

- 2.4 En ese sentido, el Secretario Técnico emite el informe de precalificación con la presunta falta y la sanción propuesta, la cual puede ser modificada por las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, quienes tiene la facultad para hacerlo siempre que ello se efectúe con la debida motivación, en ese sentido, el órgano sancionador tiene la potestad de variar la sanción propuesta por el órgano instructor a una menos gravosa.
- 2.5 No obstante, el órgano sancionador no podría imponer una sanción de mayor gravedad a la asignada por Ley como parte de su competencia, conforme a lo señalado en los Informes Técnicos N° 1018-2015-SERVIR/GPGSC y N° 009-2016-SERVIR/GPGSC, disponibles en nuestro portal institucional: www.servir.gob.pe.

De la implementación y contenido del Reglamento Interno del Servicio Civil

- 2.6 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.
- 2.7 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 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 De esta manera, el Reglamento Interno del Servicio Civil, entre las disposiciones que establece, contiene el listado de faltas leves que acarrear la sanción de amonestación que se regula en el régimen disciplinario de la LSC, de conformidad con el literal j) del artículo 129° del Reglamento General, concordante con el inciso 1 de su artículo 98°.
- 2.9 Las faltas leves deben configurar aquellas acciones negativas cuya naturaleza es de menor gravedad que las establecidas en el artículo 85° de la Ley, motivo por el cual, las normas contenidas en el artículo 85° no podrían estar contenidas en el RIS al tener como efecto la sanción de suspensión temporal o destitución, los atenuantes de estas faltas lo determina el órgano sancionador, quienes podrán reducir la falta conforme a lo señalado en el numeral 2.4 del presente informe.
- 2.10 Es importante mencionar que mediante Informe Técnico N° 1280 – 2016 –SERVIR/GPGSC² se indicó que en tanto no exista normativa de SERVIR que desarrolle de manera más específica el contenido del RIS, las entidades deben tener en cuenta para la elaboración de dicho documento que algunas de sus disposiciones – desde el literal a) hasta el n) establecidas en el segundo párrafo del artículo 129 del Reglamento General – pueden ser de aplicación común 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).



¹ Artículo 92 de la Ley de Servicio Civil

² Disponible en la sección de Informes Legales del portal institucional www.servir.gob.pe.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Decreto N° 039-91-TR
ARTÍCULO 85° DE LA LEY
DEL SERVICIO CIVIL

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

- 2.11 Asimismo, en el numeral 2.6 del informe citado también se indicó que “debe advertirse 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).”

Sobre el contenido del Reglamento Interno de Trabajo

- 2.12 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.
- 2.13 Siendo así, el Reglamento Interno de Trabajo (en adelante RIT) representa, por excelencia, el instrumento de gestión a través del cual el empleador del régimen laboral de la actividad privada 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.
- 2.14 De este modo, las disposiciones del RIT constituyen una expresión del poder de dirección del empleador, tanto del privado como del Estado cuando actúa como empleador sujeto al régimen de la actividad privada, ya que establece la normatividad necesaria a la que deben sujetarse los trabajadores para el debido cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como para la obtención de los derechos y beneficios que les corresponden. No obstante, el poder de reglamentación del empleador no debe restringir derechos reconocidos por la Constitución o la ley al trabajador o contravenir disposiciones de orden público³.
- 2.15 En el supuesto que el RIT de la entidad contenga alguna de las faltas tipificadas en el artículo 85 de la Ley del Servicio Civil con supuestos de menor gravedad, bajo ciertas condiciones que impliquen un atenuante de la falta, debemos indicar que, en cuanto la falta contenida en el RIT no implique una modificación al artículo 85 de la Ley, sino una disposición general que no pueda subsumirse a las interpretaciones de alguna de las faltas del artículo 85° de la Ley, se puede aplicar dichas disposiciones con sanciones de menor gravedad, caso contrario, la entidad deberá modificar el RIT vigente.



III. Conclusiones

- 3.1 El Secretario Técnico emite el informe de precalificación con la presunta falta y la sanción propuesta, la cual puede ser modificada por las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, quienes tiene la facultad para hacerlo siempre que ello se efectúe con la debida motivación, en ese sentido, el órgano sancionado tiene la potestad de variar la sanción propuesta por el órgano instructor a una menos gravosa.
- 3.2 Las faltas leves deben configurar aquellas acciones negativas cuya naturaleza es de menor gravedad que las establecidas en el artículo 85° de la Ley, motivo por el cual, las normas contenidas en el artículo 85° no podrían estar contenidas en el RIS al tener como efecto la sanción de suspensión temporal o destitución, los atenuantes de estas faltas lo determina el órgano sancionador, quienes podrán reducir la falta conforme a lo señalado en el numeral 2.4 del presente informe.

³ El artículo 5 del Decreto Supremo N° 039-91-TR señala que los trabajadores, que consideren que las normas del RIT violan disposiciones legales o convencionales vigentes, podrán accionar judicialmente.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

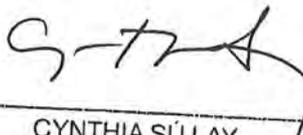


“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

- 3.3 En el supuesto que el RIT de la entidad contenga alguna de las faltas tipificadas en el artículo 85 de la Ley del Servicio Civil con supuestos de menor gravedad, bajo ciertas condiciones que impliquen un atenuante de la falta, debemos indicar que, en cuanto la falta contenida en el RIT no implique una modificación al artículo 85 de la Ley, sino una disposición general que no pueda subsumirse a las interpretaciones de alguna de las faltas del artículo 85° de la Ley, se puede aplicar dichas disposiciones con sanciones de menor gravedad, caso contrario, la entidad deberá modificar el RIT vigente.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,


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