



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -XXXX-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre la configuración de faltas disciplinarias en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057

Referencia : Oficio N° 051-2021-AL-GE

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, haciendo referencia al presunto incumplimiento en las funciones por parte de un servidor público de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Cuál es la falta administrativa que comete un servidor público de mesa de partes que no deriva una denuncia ante la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimientos Administrativo Disciplinario, sino ante el mismo órgano del denunciado?
- b) ¿Cuál es la falta administrativa que comete un servidor público que recibe una denuncia en su contra y no la deriva a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimientos Administrativo Disciplinario?
- c) ¿Cuál es la falta administrativa que comete un servidor público que recibe una denuncia en su contra, no la deriva a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimientos Administrativo Disciplinario y, además, retiene dicha denuncia?

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 de la respuesta contenida en el presente informe

- 2.4 De la revisión del documento de la referencia se advierte que a través de la consulta formulada se pretende la evaluación de una denuncia y subsunción de las mismas en faltas disciplinarias en el marco de evaluación de responsabilidad administrativa disciplinaria de un servidor de la Unidad de Gestión Educativa Local 01.
- 2.5 Sobre el particular, debe recordarse que no corresponde a SERVIR emitir pronunciamiento respecto a casos concretos, motivo por el cual no resulta posible opinar respecto a la situación específica planteada.
- 2.6 Sin perjuicio de ello, a través del presente informe técnico, se abordará de manera general las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre la tipificación de las faltas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.7 En principio, resulta oportuno señalar que el artículo 248º del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, contiene los principios de la potestad sancionadora administrativa, entre los cuales se tiene el Principio de Debido Procedimiento¹, y Principio de Tipicidad², los mismos que resultan de aplicación a todos los actos de la administración pública que impliquen el ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria del Estado, incluido el procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC).
- 2.8 Ahora, en virtud al Principio de Tipicidad, toda conducta considerada como falta no solo debe encontrarse contenida en una norma que le otorgue dicha naturaleza, sino que dicha norma

¹ TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS
Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

2. Debido procedimiento.- No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas.

² TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS
Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

4. Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda.

En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras.



debe contener un nivel de precisión suficiente que permita comprender que dicha conducta se encuentra proscrita, lo cual se deriva del correspondiente ejercicio de subsunción de la conducta al supuesto de hecho descrito en la norma (juicio de tipicidad).

- 2.9 En esa línea de ideas, cabe recordar que la LSC, en su artículo 85º ha previsto los supuestos de hecho que configuran **faltas pasibles de ser sancionadas con suspensión y destitución**; sin embargo, ni la LSC o su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento), contienen la descripción de las faltas que supondrían la imposición de las sanciones menos gravosas³. Sin perjuicio de ello, de acuerdo a lo previsto en el artículo 129º del Reglamento que desarrolla lo concerniente al Reglamento Interno de Servidores Civiles (en adelante, RIS), el RIS debe contener las obligaciones del servidor civil y la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento⁴ (lo que supone la descripción de las faltas); por lo que, dicho instrumento de gestión es el que debe contener las **faltas pasibles de ser sancionadas con amonestación** (faltas leves)⁵.
- 2.10 Finalmente debemos señalar que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– pronunciarse sobre la tipificación de una determinada conducta; toda vez que, ello es responsabilidad exclusiva de la entidad empleadora a través de la Secretaría Técnica de los procedimientos administrativos disciplinarios, la misma que a través de su informe de precalificación deberá subsumir la presunta conducta infractora dentro de una falta en el ordenamiento jurídico, de ser el caso.

III. Conclusión

- 3.1 No corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– pronunciarse sobre la tipificación de una determinada conducta toda vez que ello es responsabilidad exclusiva de la entidad empleadora a través de la Secretaría Técnica de los procedimientos administrativos disciplinarios, la misma que debe subsumir la conducta infractora dentro de una falta en el ordenamiento jurídico.
- 3.2 Conforme al Principio de Tipicidad, al momento de efectuar la calificación de los hechos para el inicio de un PAD, la entidad debe verificar que la conducta que se atribuye al servidor y/o funcionario se subsuma en el supuesto de hecho descrito en la norma que la considera expresamente como falta, de forma tal que, si la misma no se subsume, no resultaría posible el inicio de PAD imputándole dicha falta.
- 3.3 A efectos de establecer si alguna conducta de un servidor es pasible de ser sometida a reproche disciplinario a través de un procedimiento administrativo disciplinario, deberá verificarse: i) que la misma se haya cometido en ejercicio de sus funciones y, ii) la misma se encuentre subsumida en alguna de las faltas establecidas en la LSC y su Reglamento General -para el caso

³ Recuérdese que de acuerdo al artículo 88º de la LSC las sanciones disciplinarias pueden ser: Amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses, y destitución.

⁴ De no contarse con el RIS, la entidad puede aplicar lo señalado en su RIT.

⁵ Inclusive, se advierte que el numeral 98.1 del artículo 98º del Reglamento, remite al RIS de la entidad para efectos de la tipificación de las faltas leves, cuando refiere: "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"



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

de las sanciones de suspensión o destitución -y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) o Reglamento Interno de Trabajo (RIT) -para el caso de las faltas leves.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/ljlb
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022
Reg. 0043077-2021

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: **RXE9HA0MCG**