

**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,

INFORME TECNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Tipificación de las faltas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Referencia : Oficio N° 00108-2020-JGRH-GA-OSITRAN.

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Jefa de Gestión de Recursos Humanos del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público - OSITRAN consulta sobre la tipificación de las faltas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

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 en el presente informe técnico

- 2.4 De la revisión del documento de la referencia, se puede apreciar que a través de la consulta formulada se pretende que SERVIR emita una opinión sobre la forma en que OSITRAN debería responder ante una observación efectuada por la Contraloría General de la República, relativa a la tipificación en el reglamento de infracciones y sanciones del personal, de conductas infractoras por incumplimiento de las funciones relacionadas a la implementación del Sistema de Control Interno.

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: **FMBDLWP**

- 2.5 Al respecto, es menester reiterar que no corresponde al SERVIR emitir opinión con respecto a casos concretos; asimismo, tampoco corresponde opinar con relación a las respuestas que deben proporcionar las entidades frente a una acción de control implementada por la Contraloría General de la República, dado que dicha actuación se realiza en el marco del Sistema de Control, respecto del cual SERVIR no ostenta competencia alguna, por lo que no resulta posible pronunciarse sobre la consulta en los términos planteados.
- 2.6 Sin perjuicio de ello, a través del presente informe técnico se abordará de manera general, la tipificación de las infracciones en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como la posibilidad de que las entidades tipifiquen faltas a través del Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS).

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 recordar que el artículo 248º del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), 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 En ese sentido, respecto al Principio de Tipicidad, resulta oportuno referirnos a lo señalado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC, en la cual se precisó lo siguiente:

“(…)
5. (…)

¹ TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-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° 006-2017-JUS
“Artículo 246.- 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.”

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

El subprincipio de tipicidad o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano de formación básica, comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal."

- 2.9 De esa manera, en virtud al Principio de Tipicidad, se colige que toda conducta considerada como falta no solo debe encontrarse contenida en una norma que le otorgue dicha naturaleza³, sino que dicha norma debe contener un nivel de precisión suficiente que permita comprender que dicha conducta se encuentra proscribida, lo cual se deriva del correspondiente ejercicio de subsunción de la conducta al supuesto de hecho descrito en la norma (juicio de tipicidad).
- 2.10 En esa línea, debe recordarse que a partir del 14 de setiembre de 2014, el régimen disciplinario de la LSC, resulta aplicable a todos los servidores de las entidades del sector público, indistintamente de su régimen laboral de vinculación (D.L. N° 276, 728, 1057 o Ley N° 30057)⁴, por lo que, actualmente, las entidades solo pueden indicar procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) contra dichos servidores por las faltas previstas en la LSC, su reglamento general aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC) y el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) o Reglamento de Servidores Civiles (RIS).
- 2.11 Así pues es de ver 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, Reglamento de la LSC), contienen la descripción de las faltas que supondrían la imposición de las sanciones menos gravosas⁵.
- 2.12 No obstante, el artículo 129º del Reglamento de la LSC establece 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 servido civil en la entidad; señalando los derechos y obligaciones del servidor civil y la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento."*
- 2.13 Asimismo, el numeral 98.1 del artículo 98º del Reglamento de la LSC, 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"*.

³ De falta disciplinaria.

⁴ Con excepción de los servidores sujetos a carreras especiales, los cuales se rigen por el régimen disciplinario previsto en sus leyes de carrera especial y de forma supletoria por la Ley N° 30057, así como las excepciones previstas en el literal a) del artículo 90º del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

⁵ 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.

- 2.14 Aunando a lo anterior, es pertinente precisar que de acuerdo a lo señalado en el Informe Técnico N° 261-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), 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.
- 2.15 De esa manera, se puede colegir que las faltas leves (pasibles de ser sancionadas con amonestación) son aquellas que se encuentren expresamente previstas como tales en el RIS o RIT de la entidad.

Sobre la posibilidad de tipificar nuevas faltas en el RIS o RIT

- 2.16 A partir de lo desarrollado en los acápites precedentes, se colige que en virtud a lo previsto en el artículo 129° concordante con el numeral 98.1 del artículo 98° del Reglamento de la LSC, las entidades ostentan la facultad de tipificar las faltas leves (que acarrear la sanción de amonestación) a través de su RIS (o RIT de no contar todavía con el RIS). Sin embargo, debe tenerse presente que dicha facultad no es absoluta, puesto que encuentra su límite en el respeto a las demás normas que rigen el régimen disciplinario de la LSC.
- 2.17 Así pues, es de reiterar que el artículo 85° de la LSC contiene el listado expreso de las faltas disciplinarias que, según su gravedad, acarrear las sanciones de suspensión o destitución, por lo tanto, si bien la entidad tiene la facultad de tipificar faltas leves en su RIS o RIT, dichos supuestos de falta no pueden coincidir con ninguno de los previstos en el referido artículo 85° de la LSC, pues de lo contrario se generaría un conflicto normativo que lesionaría los Principios de Legalidad y Jerarquía normativa, debiendo primar lo regulado en la LSC.

III. Conclusiones

- 3.1. No corresponde al SERVIR emitir opinión con respecto a casos concretos; asimismo, tampoco corresponde opinar con relación a las respuestas que deben proporcionar las entidades frente a una acción de control implementada por la Contraloría General de la República, dado que dicha actuación se realiza en el marco del Sistema de Control, respecto del cual SERVIR no ostenta competencia alguna, por lo que no resulta posible pronunciarse sobre la consulta en los términos planteados.
- 3.2. A partir del 14 de setiembre de 2014, el régimen disciplinario de la LSC, resulta aplicable a todos los servidores de las entidades del sector público, indistintamente de su régimen laboral de vinculación (D.L. N° 276, 728, 1057 o Ley N° 30057)⁶, por lo que, actualmente, las entidades solo pueden indicar procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) contra dichos servidores por las faltas previstas en la LSC, su reglamento general aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC) y el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) o Reglamento de Servidores Civiles (RIS).

⁶ Con excepción de los servidores sujetos a carreras especiales, los cuales se rigen por el régimen disciplinario previsto en sus leyes de carrera especial y de forma supletoria por la Ley N° 30057, así como las excepciones previstas en el literal a) del artículo 90° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

**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"

- 3.3. En el régimen disciplinario de la LSC, las faltas pasibles de la sanción de suspensión o destitución (según su gravedad) son las previstas en el artículo 85° de la LSC, mientras que las faltas leves pasibles, de ser sancionadas con amonestación, son aquellas que se encuentren expresamente previstas como tales en el RIS o RIT de la entidad.
- 3.4. Si bien en virtud a lo previsto en el artículo 129° concordante con el numeral 98.1 del artículo 98° del Reglamento de la LSC, las entidades ostentan la facultad de tipificar las faltas leves (que acarrear la sanción de amonestación) a través de su RIS (o RIT de no contar todavía con el RIS), dicha facultad debe ejercerse respetando estrictamente las demás normas que rigen el régimen disciplinario de la LSC.
- 3.5. Por tanto, teniendo en cuenta que el artículo 85° de la LSC ya ha previsto de forma expresa cuales son las faltas disciplinarias que, según su gravedad, acarrear las sanciones de suspensión o destitución, no resulta posible que la entidad tipifique en su RIS o RIT las mismas conductas como faltas leves, puesto que ello generaría un conflicto normativo que lesionaría los Principios de Legalidad y Jerarquía normativa, debiendo primar lo regulado en la LSC.

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: **FMBDLWP**