



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 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 : a) Sobre la Resolución de Sala Plena N° 010-2020-SERVIR/TSC.  
b) Posibilidad de tipificar simultáneamente una conducta con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 y la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Referencia : Oficio N° D000006-2020-SUTRAN-STRH.

### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Unidad de Recursos Humanos de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías – SUTRAN consulta lo siguiente:

- Tomando en cuenta lo señalado en el numeral 34 de la Resolución de Sala Plena N° 10-2020-SERVIR/TSC, cuando un órgano sancionador no cumpla con sus funciones se de aplicar de manera concurrente la Ley del Código de Ética de la Función Pública (infracción al deber de responsabilidad) y el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 (numeral 74.3 del artículo 74), en concordancia con el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, o sólo una de dichas normas?

### 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.

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: AUVVMRB



## Sobre la Resolución de Sala Plena N° 010-2020-SERVIR/TSC

- 2.4 Mediante la Resolución de Sala Plena N° 010-2020-SERVIR/TSC, publicada en el publicado en el Diario Oficial El Peruano el 18 de julio de 2020, el Tribunal del Servicio Civil (en adelante, TSC) estableció como un precedente administrativo sobre el procedimiento para la determinación de la autoridad que debe intervenir como órgano instructor en caso de discrepancia con la propuesta contenida en el Informe de Precalificación.
- 2.5 En ese sentido, la referida resolución de sala plena otorgó la condición de precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 28, 29, 30, 31, 32, 33 y 34 de la referida resolución, a través de los cuales se establecen las reglas que deberán seguir las autoridades en casos de conflictos de competencia positivos o negativos.
- 2.6 Ahora bien, teniendo en cuenta el contexto de la consulta formulada, corresponde reseñar -únicamente- lo indicado por el TSC en el numeral 34 de la Resolución de Sala Plena N° 10-2020-SERVIR/TSC, en el cual se precisa lo siguiente:

*"(...)*

*Finalmente, resulta necesario mencionar que en estricta observancia del deber de responsabilidad<sup>12</sup>, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario tienen la obligación de asumir la competencia que pudiese alcanzarles como órgano instructor u órgano sancionador y cumplir a cabalidad con las funciones inherentes a tales roles, debiendo tener presente que "la demora o negligencia en el ejercicio de la competencia o su no ejercicio cuando ello corresponda" constituye falta disciplinaria, de conformidad con el numeral 74.3 del artículo 74º del TUO de la Ley N° 27444<sup>13</sup>, en concordancia con el literal q) del artículo 85º de la Ley N° 3005714, razón por la cual se exhorta a las citadas autoridades a no evadir su competencia ni eludir las funciones que la ley les asigna como órgano instructor u órgano sancionador, según sea el caso."*

- 2.7 De lo anterior, se puede apreciar que si bien a través de la resolución de sala plena en mención el TSC ha regulado las reglas que deben cumplir las autoridades del PAD en caso se encontraran ante conflictos de competencia positivos y negativos, a efectos de determinar a la autoridad adecuada para conocer el PAD, también ha precisado que dichas autoridades deben conducir sus actuaciones con irrestricto respeto al principio de responsabilidad previsto en el numeral 6 del artículo 7º de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (en adelante, LCEFP), en virtud del cual, todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública

"Artículo 7º.- Deberes de la Función Pública El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...) 6. Responsabilidad

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten. Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General".



- 2.8 En esa línea, es importante recordar que las autoridades del PAD, en su condiciones de servidores civiles y/o funcionarios, también se encuentran sometidos al régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC) y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante, la Directiva), por lo que estos responden disciplinariamente también por cualquier infracción cometida en el ejercicio de sus labores como autoridades del PAD.

### **Sobre la posibilidad de tipificar simultáneamente una conducta con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 y la Ley N° 27815**

- 2.9 En principio, es de señalar que desde el 14 de setiembre de 2014, fecha de entrada en vigencia del Reglamento de la LSC, el régimen disciplinario de la LSC es aplicable a todos los servidores públicos, indistintamente de su régimen laboral de vinculación (D.L. N° 728, 276, 1057 o Ley N° 30057).
- 2.10 Siendo ello así, las únicas faltas que pueden ser atribuidas a los servidores públicos son aquellas señaladas en la LSC, su reglamento (para el caso de aquellas que pueden ser sancionadas con suspensión o destitución)<sup>2</sup> y en el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) o Reglamento Interno de Trabajo - RIT (para el caso de las faltas leves, las cuales son pasibles de amonestación)<sup>3</sup>.
- 2.11 Ahora bien, es de apreciar que de acuerdo a lo señalado en el artículo 100° del Reglamento de la LSC: *"También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título."*
- 2.12 De esa manera, la norma antes reseñada faculta a las entidades a ejercer su potestad disciplinaria cuando sus servidores trasgredan los deberes y prohibiciones señalados en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (en adelante, LCEFP) y en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO de la LPAG).
- 2.13 Sin perjuicio de lo anterior, es de recordar que de acuerdo a lo señalado en el segundo párrafo de la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la LSC: *"Queda prohibida la aplicación simultánea del régimen disciplinario establecido en la presente Ley y la Ley del Código de Ética de la Función Pública o su Reglamento, para una misma conducta infractora, en el mismo procedimiento administrativo disciplinario."*

Así pues, en aplicación de la norma antes reseñada, no resulta posible tipificar una misma conducta de forma simultánea en alguna falta contenida en la LCEFP y la LSC.

<sup>2</sup> Descriptas en el artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

<sup>3</sup> Conforme a lo señalado en el artículo 98.1° del Reglamento de la LSC.



- 2.14 No obstante, es de apreciar que la referida norma no ha regulado nada sobre la posibilidad de tipificar una misma conducta de forma simultánea a través de faltas contenidas en la LCEFP y el TUO de la LPAG, por lo que corresponde a este ente rector dilucidar dicha situación.
- 2.15 A ese fin, resulta útil tener presente la razón que subyace a la prohibición de tipificación simultánea de faltas de la LCEFP y la LSC. Así pues, dicha norma tiene su sustento en el hecho de que una misma conducta no podría ser tipificada, a la vez, como faltas correspondientes a dos regímenes disciplinarios cuyo ámbito de aplicación, naturaleza, y procedimiento sean distintos y respondan a situaciones jurídicas completamente diferentes.
- 2.16 Así pues, es de advertir que antes de la entrada en vigencia de la LSC las faltas inherentes a la LCEFP, además de tener una naturaleza distinta (por referirse a infracciones a principios éticos), tenían una regulación especial en cuanto a su procedimiento y sanciones, la misma que, con la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la LSC fue dejada sin efecto procediéndose a conocer dichas faltas a través del procedimiento disciplinario de la LSC.

Es por dicho motivo que la tipificación simultánea de una misma conducta a través de faltas pertenecientes a dos regímenes disciplinarios independientes por su naturaleza y procedimientos originarios (LCEFP y LSC) resultaría incompatible, debiendo procederse, en principio, a verificar si la conducta se subsume en alguna de las faltas contenidas en el régimen disciplinario de la LSC, siendo que en su defecto, y de forma residual, recién se podría recurrir a las faltas previstas en la LCEFP, ello en estricta aplicación del primer párrafo de la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la LSC, que establece expresamente lo siguiente:

“(…)

**DÉCIMA. Aplicación del régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario**  
*A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias. El Código de Ética de la Función Pública, Ley 27815, se aplica en los supuestos no previstos en la presente norma.”*

(Subrayado es nuestro)

- 2.17 Teniendo en cuenta lo antes expuesto, se puede apreciar que similar situación se presenta en el caso de la aplicación simultánea de faltas de la LCEFP y el TUO de la LPAG para la tipificación de una misma conducta pues dichas normas regulan supuestos de faltas de naturaleza distinta y regularon en su momento procedimientos independientes. En el caso de las faltas de la LCEFP -como se precisó previamente- estas tienen la connotación de infracciones a principios, deberes y prohibiciones de carácter eminentemente ético<sup>4</sup>, mientras que las faltas contenidas en el TUO de la LPAG devienen en infracciones de carácter administrativo<sup>5</sup>. Aunado a ello, ambos cuerpos normativos establecieron en su oportunidad sanciones distintas para dichas faltas.

<sup>4</sup> Artículos 6°, 7° y 8° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

<sup>5</sup> Artículo 261° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2020-JUS.



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 Universalización de la Salud"

- 2.18 Por lo tanto, siguiendo el criterio que justifica la imposibilidad de tipificación de una misma conducta a través de faltas de la LCEFP y la LSC, tampoco resultaría posible la tipificación de una misma conducta a través de faltas de la LCEFP y el TUO de la LPAG dada la diferencia en la naturaleza de dichas faltas.

Por lo tanto, las autoridades competentes del PAD deberán tipificar la presunta conducta infractora de los servidores sometidos a un procedimiento empleando únicamente uno de dichos cuerpos normativos. Sin perjuicio de ello, en caso existieran varias conductas irregulares independientes, no existe impedimento para que cada una de ellas pueda ser tipificada independientemente empleando uno u otro cuerpo normativo (LCEFP o TUO de la LPAG), siempre que no se emplee ambos de forma conjunta para una misma conducta.

### III. Conclusiones

- 3.1. La tipificación simultánea de una misma conducta a través de faltas pertenecientes a dos regímenes disciplinarios independientes por su naturaleza y procedimientos originarios resulta incompatible, siendo dicho motivo el que justifica la prohibición de tipificar una misma conducta de forma simultánea a través de faltas contenidas en la LCEFP y la LSC.
- 3.2. La LCEFP y el TUO de la LPAG regulan supuestos de faltas de naturaleza distinta y regularon en su momento procedimientos independientes. En el caso de las faltas de la LCEFP, dichas faltas estas tienen la connotación de infracciones a principios, deberes y prohibiciones de carácter eminentemente ético, mientras que las faltas contenidas en el TUO de la LPAG devienen en infracciones de carácter administrativo. Aunado a ello, ambos cuerpos normativos establecieron en su oportunidad sanciones distintas para dichas faltas.
- 3.3. Siguiendo el criterio que justifica la imposibilidad de tipificación de una misma conducta a través de faltas de la LCEFP y la LSC, tampoco resultaría posible la tipificación de una misma conducta a través de faltas de la LCEFP y el TUO de la LPAG dada la diferencia en la naturaleza de dichas faltas.

Por lo tanto, las autoridades competentes del PAD deberán tipificar la presunta conducta infractora de los servidores sometidos a un procedimiento empleando únicamente uno de dichos cuerpos normativos.

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: AUVVMRB