



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"

Fecha

## INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Tipificación de la falta y determinación de sanción

Referencia : Carta N° 22-2020-PSM

### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia nos formulan diversas consultas orientadas a determinar la tipificación de la falta y la sanción que correspondería aplicar por el incumplimiento de las recomendaciones emitidas por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR.

### 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.

#### Sobre el tema sometido a consulta

- 2.3 Advertimos que lo relacionado a la tipificación de la falta y determinación de la sanción aplicable ha sido abordado anteriormente en el [Informe Técnico N° 115-2018-SERVIR/GPGSC](#) que, entre otros señala lo siguiente:

*2.6 En principio, resulta oportuno señalar que el artículo 246º del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS (en adelante TUO de la LPAG), contiene los principios de la potestad sancionadora administrativa, entre los cuales se tiene el Principio de Debido Procedimiento, y Principio de Tipicidad, 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).*

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: B6XFGKY

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

2.7 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. (...)

*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."*

2.8 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 naturaleza, sino que dicha norma 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, 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, el Reglamento), contienen la descripción de las faltas que supondrían la imposición de las sanciones menos gravosas. Sin perjuicio de ello, tal como se precisó en el acápite precedente, de acuerdo a lo previsto en el artículo 129º del Reglamento, el RIS debe contener las obligaciones del servidor civil y la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento (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).

Asimismo, de no contarse con el RIS, la entidad puede aplicar lo señalado en su RIT, directivas u otros instrumentos de gestión que contuvieran la descripción de las faltas leves a efectos de ejercer su potestad disciplinaria.

2.10 Ahora bien, estando a todo lo expuesto, respecto a la consulta a); en principio, debe tenerse presente que conforme al Principio de Tipicidad, al momento de efectuar la calificación de los hechos, 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.

[...]

2.12 Sobre el particular, en principio, corresponde señalar que de acuerdo a lo previsto en el literal f) del numeral 8.2 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante, la Directiva), es función de la Secretaria Técnica del PAD: "Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento."



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

*Sin embargo, debe tenerse presente que dicha función, al igual que toda intervención por parte de la Secretaría Técnica del PAD en el curso del procedimiento, se rige por el Principio de Legalidad, por lo que dicho órgano sometido a las normas que rigen el PAD de la LSC.*

*2.13 De esa manera, si bien al momento de la emisión del informe de precalificación la Secretaría Técnica del PAD debe identificar la posible sanción a imponerse, dicha función se limita al señalamiento de la sanción que correspondería al servidor y/o funcionario como consecuencia de la tipificación de su conducta; así, si dicha conducta es subsumida en el artículo 85º de la LSC, teniendo en cuenta que dicha norma establece que dichas faltas pueden ser sancionadas con suspensión o destitución, corresponderá a la secretaria técnica identificar -a razón de propuesta y a partir de los indicios con los que cuenta- cuál de estas sanciones es la que correspondería imponer al servidor.*

- 2.4 Así, queda claro que a través de una opinión técnica, resulta imposible que SERVIR se pronuncie sobre la tipificación de una conducta específica, toda vez que esta es una atribución exclusiva de la entidad empleadora del servidor identificado como responsable por la comisión de la falta.
- 2.5 De igual modo, no correspondería que precisemos la sanción que corresponde a una falta, toda la determinación de la falta solo puede ser realizada por la entidad empleadora aplicando los criterios establecidos en el artículo 87 de la LSC<sup>1</sup> al caso en concreto.
- 2.6 La tipificación de la conducta infractora es realizada por la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, quien también propone a las autoridades del procedimiento<sup>2</sup> la posible sanción a imponer. La decisión de la sanción aplicable será atribución exclusiva del órgano sancionador.
- 2.7 En caso la persona a cargo de la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios fuese denunciado o investigado por la posible comisión de una falta, se deberá designar un Secretario Técnico Suplente para que conozca a dedicación exclusiva el caso objeto de investigación; ello de acuerdo con lo señalado en el numeral 8.1 de la [Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC](#).
- 2.8 Finalmente, le informamos que si la entidad no implementa las recomendaciones emitidas por la Gerencia del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR, producto de una acción de

<sup>1</sup> Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

«Artículo 87. Determinación de la sanción a las faltas

La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción.

e) La concurrencia de varias faltas.

f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.

g) La reincidencia en la comisión de la falta.

h) La continuidad en la comisión de la falta.

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. [...]».

<sup>2</sup> Las cuales se identifican de acuerdo con lo establecido en el artículo 93 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 de la Universalización de la Salud"

supervisión, deberá informar ello a dicho órgano de línea para que adopte las acciones pertinentes.

### III. Conclusiones

- 3.1 Tanto la tipificación de la falta como la determinación de la sanción aplicable son atribuciones exclusivas de la entidad donde labora el servidor infractor, por tal motivo no es posible que SERVIR –a través de una opinión técnica– emita pronunciamiento sobre la falta cometida o qué sanción se debería imponer.
- 3.2 En caso la entidad supervisada no implemente las recomendaciones de la Gerencia del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR, deberá informar ello a dicho órgano de línea para que adopte las acciones correspondientes.

Atentamente,

#### DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/iabe

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: B6XFGKY

4