



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"

Lima, 07 de enero de 2020

INFORME TECNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Determinación de faltas disciplinarias

Referencia : Oficio N° 1653-2019-DG-DISURS-CHANKA-AND.

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Director General de la Dirección Subregional de Salud Chanka Andahuaylas nos consulta cuál es la base legal para determinar como faltas administrativas las conductas de un servidor de dicha entidad.

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 régimen disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil

- 2.3 Las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), así como las de su Reglamento General (en adelante, el Reglamento), aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (previstos en el Libro I, Título VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014 y son de aplicación común a todos los servidores vinculados bajo los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057) en las entidades de los tres niveles de gobierno, de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento.
- 2.4 Dichas disposiciones contemplan un conjunto de conductas que pueden ser atribuidas a los servidores y funcionarios públicos a título de faltas y que, en atención a su gravedad, pueden ser sancionadas con amonestación escrita, suspensión temporal o con destitución, siempre previo procedimiento administrativo.



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"

- 2.5 En ese sentido, el procedimiento administrativo disciplinario sanciona las conductas (acción u omisión) tipificadas como faltas, producto de la contravención de normas relacionados a sus obligaciones, prohibiciones y deberes de servidores y funcionarios públicos.
- 2.6 El catálogo de faltas puede ser ubicado en el artículo 85 de la LSC o en el 98 del Reglamento. Cabe anotar que, a través de una opinión técnica, SERVIR no puede pronunciarse sobre la tipificación de la conducta atribuible al presunto infractor, toda vez que esta es responsabilidad exclusiva de la entidad empleadora quien, a través de la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, deberá subsumir la acción u omisión en alguna de las faltas establecidas en las normas citadas.
- 2.7 Por lo expuesto, corresponderá a la entidad determinar si las conductas de los servidores son consideradas faltas de acuerdo con LSC y su Reglamento, para la atribución de responsabilidad administrativa, de ser el caso.
- 2.8 Finalmente, en relación a la pregunta 1, señalamos que las responsabilidades y atribuciones de un servidor no se encuentran vinculadas necesariamente al nivel remunerativo que ha alcanzado en la Carrera Administrativa sino a las funciones establecidas en el Manual de Organización y Funciones –u otro documento de gestión interna análogo– para el puesto que ocupa.

III. Conclusiones

- 3.1 Es responsabilidad exclusiva de la entidad analizar y determinar si la conducta de un servidor es considerada una falta, de acuerdo a lo señalado en la LSC y su Reglamento.
- 3.2 Las responsabilidades y atribuciones de un servidor no se encuentran vinculadas a su nivel remunerativo sino a las funciones establecidas en el MOF para el puesto que ocupa.

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