



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 440 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la falta prevista en el literal c) del artículo 85 de la Ley N° 30057

Referencia : Documento con registro N° 28296-2018

Fecha : Lima, 19 MAR. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, consultan a SERVIR sobre los elementos que configuran la falta administrativa prevista en el literal c) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones técnicas en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR un órgano 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 por cada Entidad.
- 2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH), 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 procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.4 En principio, cabe señalar que a partir del 14 de setiembre de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador contemplado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) y su Reglamento General aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), son aplicables a todos los servidores públicos indistintamente de su régimen laboral (Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057-CAS), salvo el caso de los servidores sujetos a carreras especiales, los cuales se rigen por el régimen disciplinario previsto en su leyes especiales, siéndoles de aplicación supletoria el régimen disciplinario de la LSC¹.

¹ De conformidad con el último párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- 2.5 El artículo 85 de la LSC, establece expresamente las faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, son pasibles de ser sancionadas con suspensión o con destitución, dentro de las cuales, se establece:

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

(...)

c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor (...)."

- 2.6 De la citada falta administrativa, se desprende las acciones que generarían su subsunción, de las cuales podríamos considerar referencialmente las siguientes manifestaciones:

- a) **Acto de violencia**, el cual puede manifestarse de la siguiente manera: i) violencia física, entendida como "el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos"² y ii) violencia psicológica, también conocida como "violencia emocional", la cual "abarca el maltrato verbal y no verbal, el acoso psicológico y el acoso sexual, la intimidación, el acoso moral (acoso laboral) y las amenazas"³.
- b) **Grave indisciplina**, se debe apreciar a partir de conductas que alteren el orden interno, rompiendo en cierta forma con la armonía o el modo habitual en que se llevan a cabo las labores⁴. Asimismo, puede estar relacionado con el incumplimiento de una determinada instrucción; al respecto, cabe recordar que uno de los elementos esenciales de toda relación laboral, es la subordinación, a partir de la cual el empleador -entidad pública- tiene la potestad de dar órdenes a sus trabajadores a fin de cumplir con los objetivos institucionales.
- c) **Faltamiento de palabra**, supone aquella expresión insultante por parte del trabajador que pueda materializarse en forma verbal o escrita, como expresiones, gestos, entre otros, que produzcan la falta de consideración y de respeto a su superior jerárquico o de otros trabajadores.

- 2.7 Respecto al faltamiento de palabra, para mayor abundamiento, es necesario traer a colación el pronunciamiento de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, recaído en la Casación Laboral N° 2016-2014-LIMA, el cual señala que:

"(...) esta Sala Suprema considera que se debe entender por faltamiento, aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, es decir, expresiones, sonidos, gestos, por carta, entre otros, que produzcan la falta de consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a otros trabajadores.



² Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (Ginebra, 3-6 de octubre de 2016), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, Ginebra, OIT, 2016. Pág. 3.

³ Op. cit. Página 3.

⁴ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. El despido disciplinario en el Perú. Disponible en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article>.



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Asimismo, se debe precisar, que la ofensa verbal implica insultar, humillar, herir la dignidad, o poner en evidencia con palabras al empleador, a los que lo representan o a otros trabajadores."

- 2.8 Bajo este contexto, corresponderá a cada entidad pública investigar y hacerse de los medios probatorios que le resultaran suficientes para determinar la configuración de la falta prevista en el literal c) del artículo 85 de la LSC, ello de conformidad con el Principio de Verdad Material establecido en el numeral 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS⁵.
- 2.9 Finalmente, de acreditarse la subsunción de la falta administrativa corresponderá a la autoridad sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario, observar los criterios contenidos en el artículo 87 de la LSC⁶; toda vez que la sanción a imponerse debe ser proporcional con la infracción cometida.

III. Conclusiones

- 3.1. El régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, es aplicable a todos los servidores públicos indistintamente de su régimen laboral (Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057-CAS), a partir del 14 de setiembre de 2014.
- 3.2. Respecto a las manifestaciones de las acciones que configuraría la falta disciplinaria contemplada en el literal c) del artículo 85 de la Ley N° 30057, de manera referencial se puede tener presente lo señalado en el numeral 2.6 del presente informe.
- 3.3. Corresponderá a cada entidad pública investigar y hacerse de los medios probatorios que le resultaran suficientes para determinar la configuración de la falta prevista en el literal c) del artículo 85 de la LSC, ello de conformidad con el Principio de Verdad Material establecido en el numeral 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

⁵ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS:

"1.11. Principio de verdad material.- En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ella."

⁶ 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, entendiendo 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 (...)."





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

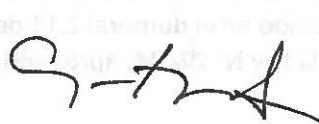
Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

- 3.4. De acreditarse la subsunción de la falta administrativa corresponderá a la autoridad sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario, observar los criterios contenidos en el artículo 87 de la LSC; toda vez que la sanción a imponerse debe ser proporcional con la infracción cometida

Atentamente,


CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/jms

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2019.

