



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”

INFORME TÉCNICO N° 027 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : La omisión como falta en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Referencia : Oficio N° 166-2018-MINEDU/VMGI-PRONIED-URH-ST.

Fecha : Lima, **08 ENE. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa Nacional de Infraestructura Educativa consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿El numeral 98.3 del artículo 98° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, constituyen propiamente una falta disciplinaria o aclara los alcances de lo que se entiende por omisión, teniendo en consideración que las faltas dispuestas en los literales a), b), d) y e) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, podrían configurarse también por omisión?
- b) De ser una falta la “omisión”, ¿El término “obligación”, engloba todo lo que se entiende por funciones?
- c) El incumplimiento manifestado por el “desinterés”, podría constituir un “dejar de hacer” y por tanto podría afirmarse que esta falta se configura por acción y omisión? (sic)
- d) En caso la “omisión” no constituya propiamente una falta; ¿La falta dispuesta en el literal a) del artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, podría configurarse por la trasgresión del artículo 98.3°? (sic)

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





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

alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Sobre las faltas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

2.4 En principio, es oportuno señalar que de acuerdo al numeral 245.2 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), las disposiciones relativas al procedimiento sancionador del referido TUO son de aplicación supletoria a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales, señalándose asimismo que estos procedimientos especiales deben cumplir necesariamente con los principios de la potestad sancionadora administrativa descritos en el artículo 246° del TUO.

2.5 Siendo ello así, se observa que el numeral 4 del artículo 246° del TUO de la LPAG, reconoce el Principio de Tipicidad, en virtud del cual:

“(…) 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.” (Énfasis es nuestro).

2.6 Bajo ese marco normativo, se colige que el incumplimiento de obligaciones o funciones no constituye *per se* una infracción pasible de reproche disciplinario a través de un procedimiento sancionador, sino que dicho incumplimiento será considerado una infracción de carácter disciplinario (o falta) en tanto estuviera tipificado expresamente como tal en las normas que regulan el régimen disciplinario de los servidores.

2.7 Ahora bien, es de señalar que a partir del 14 de setiembre de 2014¹, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), es aplicable a todos los servidores públicos indistintamente de su régimen laboral (D.L. N° 276, 728 y 1057), 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 LSC².

Por lo tanto, con excepción de los servidores sujetos a carreras especiales, las faltas de carácter disciplinario atribuibles a los servidores públicos son únicamente las descritas en la LSC, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC) -para el caso de las sanciones de suspensión o destitución- y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) o Reglamento Interno de Trabajo (RIT) -para el caso de las faltas leves³-.

¹ Fecha de entrada en vigencia del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-SERVIR/GPGSC.

² De conformidad con el último párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

³ Tal como se señala en el numeral 98.1 del artículo 98° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



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

En consecuencia, el incumplimiento de una determinada obligación será pasible de reproche disciplinario en tanto se subsuma en alguna de las faltas establecidas en las normas antes señaladas.

Sobre la omisión como falta de carácter disciplinario

- 2.9 El artículo 85° de la LSC establece expresamente los supuestos que constituyen faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, son pasibles de ser sancionadas con suspensión o con destitución. Así el numeral 85.1 del referido artículo señala como falta: *“El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.”*
- 2.10 Por su parte, el numeral 98.2 del artículo 98° del Reglamento de la LSC contiene una lista de faltas disciplinarias que integran el contenido del artículo 85.1 de la LSC⁴.
- 2.11 Ahora bien, el numeral 98.3 del artículo 98° del Reglamento de la LSC señala que: *“La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo.”*
- 2.12 En ese sentido, se puede observar que el artículo 98° sí contiene un listado expreso de conducta que se configuran como faltas de carácter disciplinario, las mismas que integran el contenido del artículo 98.2 de la LSC por remisión expresa de dicho artículo de la ley. Distinto es el caso, del artículo 98.3 del Reglamento, pues este no constituye la identificación de una falta de carácter disciplinario, sino que únicamente precisa lo que constituye una conducta omisiva cuando esta es pasible de reproche disciplinario (o falta por omisión).
- 2.13 Dicho de otro modo, el artículo 98.3 del Reglamento de la LSC no establece que la “omisión” constituye *per se* una infracción disciplinaria, sino que indica que debe entenderse como una conducta omisiva a aquella consistente en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo.

No obstante, debe recordarse que de acuerdo al Principio de Tipicidad establecido en el numeral 4 del artículo 246° del TUO de la LPAG, para que una conducta pueda considerarse una infracción disciplinaria la misma debe estar tipificada como tal (como falta) en las normas que rigen el régimen disciplinario del presunto infractor.

⁴ Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

“Artículo 98. Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria.

(...)

98.2 De conformidad con el artículo 85, literal a) de la Ley, también son faltas disciplinarias:

- a) Usar indebidamente las licencias cuyo otorgamiento por parte de la entidad es obligatorio conforme a las normas de la materia. No están comprendidas las licencias concedidas por razones personales.
- b) Incurrir en actos que atenten contra la libertad sindical conforme Artículo 51 del presente Reglamento.
- c) Incurrir en actos de nepotismo conforme a lo previsto en la Ley y el Reglamento.
- d) Agredir verbal y/o físicamente al ciudadano usuario de los servicios a cargo de la entidad.
- e) Acosar moral o sexualmente.
- f) Usar la función con fines de lucro personal, constituyéndose en agravante el cobro por los servicios gratuitos que brinde el Estado a poblaciones vulnerables.
- g) No observar el deber de guardar confidencialidad en la información conforme al Artículo 156 k) del Reglamento.
- h) Impedir el acceso al centro de trabajo del servidor civil que decida no ejercer su derecho a la huelga.
- i) Incurrir en actos de negligencia en el manejo y mantenimiento de equipos y tecnología que impliquen la afectación de los servicios que brinda la entidad.
- j) Las demás que señale la ley.”





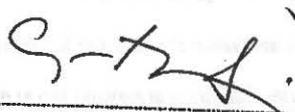
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

- 2.14 Por lo tanto, no toda conducta omisiva que constituya el incumplimiento de una función del puesto o cargo que ocupa un determinado servidor público es pasible de reproche disciplinario a través de un procedimiento administrativo disciplinario, sino que dicho incumplimiento derivado de una omisión por parte del servidor deberá estar tipificado como una falta ya sea en la LSC, su reglamento, o el RIS o RIT (para el caso de faltas leves).
- 2.15 Finalmente, debe precisarse que el artículo 87° de la LSC no contiene faltas de carácter disciplinario, sino que establece los criterios para la determinación de la sanción a las faltas, los cuales pueden ser empleados por las autoridades del PAD para establecer el tipo de sanción a imponerse o el *quantum* de la misma, siendo aplicables indistintamente de si la falta fue por acción u omisión.

III. Conclusiones

- 3.1. En consonancia con el Principio de Tipicidad descrito en el numeral 4 del artículo 246° del TUO de la LPAG, el incumplimiento de obligaciones o funciones no constituye *per se* una infracción pasible de reproche disciplinario a través de un procedimiento sancionador, sino que dicho incumplimiento será considerado una infracción de carácter disciplinario (o falta) en tanto estuviera tipificado expresamente como tal en las normas que regulan el régimen disciplinario de los servidores.
- 3.2. Con excepción de los servidores sujetos a carreras especiales, las faltas de carácter disciplinario atribuibles a los servidores públicos son únicamente las descritas en la LSC, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC) -para el caso de las sanciones de suspensión o destitución- y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) o Reglamento Interno de Trabajo (RIT) -para el caso de las faltas leves-.
- 3.3. El artículo 98.3 del Reglamento de la LSC no establece que la "omisión" constituye *per se* una infracción disciplinaria, sino que indica que debe entenderse como una conducta omisiva a aquella consistente en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo.
- 3.4. No toda conducta omisiva que constituya el incumplimiento de una función del puesto o cargo que ocupa un determinado servidor público es pasible de reproche disciplinario a través de un procedimiento administrativo disciplinario, sino que dicho incumplimiento derivado de una omisión por parte del servidor deberá estar tipificado como una falta ya sea en la LSC, su reglamento, o el RIS o RIT (para el caso de faltas leves).
- 3.5. El artículo 87° de la LSC no contiene faltas de carácter disciplinario, sino que establece los criterios para la determinación de la sanción a las faltas, los cuales pueden ser empleador por las autoridades del PAD para establecer el tipo de sanción a imponerse o el *quantum* de la misma, siendo aplicables indistintamente de si la falta fue por acción u omisión.

Atentamente,


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

CSL/abs/ear.

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2018