



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**INFORME TÉCNICO N° 1220 -2018-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : Sobre la configuración de faltas disciplinarias

Referencia : Carta N° 039-2018/REA

Fecha : Lima, **10 AGO. 2018**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Qué tipo de servidor o funcionario público sujeto al Decreto Legislativo N° 276 infringe los artículos 1° y 2° de la Ley N° 27588?
- b) ¿Se infringe el principio de probidad previsto en el numeral 2 del artículo 6 de la Ley N° 27815 si un servidor o funcionario público sujeto al Decreto Legislativo N° 276, realiza una conducta funcional fuera de la institución en donde trabaja?
- c) ¿Para ser infractor del numeral 1 del artículo 8 de la Ley N° 27815, el servidor o funcionario público tiene que intervenir en el procedimiento administrativo al interior de la institución en donde trabaja o fuera de ella?

**II. Análisis**

**Competencias de SERVIR**

- 2.1 SERVIR es 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 que adopte cada Entidad.
- 2.2 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, 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 la incompatibilidad de funciones en la administración pública**

- 2.3 Previamente a la absolución de las consultas formuladas, nos remitiremos al marco normativo sobre la incompatibilidad de funciones en la administración pública. Al respecto, el numeral 1) del artículo 8° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública (en adelante, LCEFP) contempla que el servidor público está prohibido éticamente de mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.
- 2.4 Asimismo, el literal m) del artículo 16° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP), señala que todo empleado público está obligado a supeditar sus intereses particulares a las condiciones de trabajo y a las prioridades fijadas por la entidad.



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 2.5 Por otro lado, la Ley N° 27588, “Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual”<sup>1</sup>, estableció que los servidores o funcionarios públicos comprendidos en su artículo 1°, no podrán patrocinar o representar como abogado a particulares contra la entidad del Estado en la que presta servicios, ni intervenir en procesos judiciales, administrativos o arbitrales en los que ésta sea parte. De lo expuesto se desprende que dicha prohibición no alcanza a todos los servidores y funcionarios públicos sino a un grupo determinado.
- 2.6 Del mismo modo, el Reglamento de la Ley N° 27588, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2002-PCM, precisa los alcances de las prohibiciones e incompatibilidades con la finalidad de evitar que los profesionales calificados dejen de brindar sus servicios a favor de entidades públicas, desarrollando supuestos de hecho en los que se incurriría en las prohibiciones e incompatibilidades, precisando las condiciones, tiempo, entre otros aspectos, que se requieren para su configuración.

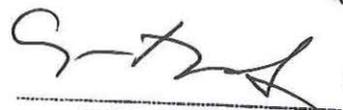
#### Sobre las consultas planteadas

- 2.7 Siendo así, corresponderá a cada entidad determinar la existencia o no de situaciones que podrían generar incompatibilidades en el ejercicio de las funciones de los servidores de una entidad, ello sin vulnerar derechos constitucionales<sup>2</sup> ni el principio de legalidad, a fin de determinar la sanción que corresponda en base a elementos que produzcan certeza y sean factibles de sustentarse objetivamente. La autoridad competente asignada por la entidad será quien determine a los responsables de haber cometido una falta de carácter disciplinario, ya sea por la inobservancia, incumplimiento o desacato de una norma.

#### III. Conclusiones

- 3.1 Las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el 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.
- 3.2 Corresponderá a cada entidad determinar la existencia o no de situaciones que podrían generar incompatibilidades en el ejercicio de las funciones de los servidores de una entidad, ello sin vulnerar derechos constitucionales<sup>3</sup> ni el principio de legalidad, a fin de determinar la sanción que corresponda en base a elementos que produzcan certeza y sean factibles de sustentarse objetivamente. La autoridad competente asignada por la entidad será quien determine a los responsables de haber cometido una falta de carácter disciplinario, ya sea por la inobservancia, incumplimiento o desacato de una norma.

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\2018

<sup>1</sup>Publicada el 13 de diciembre de 2001

<sup>2</sup>Para tal efecto se deberá tener en consideración que el derecho al trabajo y la libertad de contratación constituyen derechos fundamentales que pueden ser limitados por el imperio de la ley; sin embargo, cualquier disposición legal que limite el ejercicio de un derecho fundamental también debe ser interpretada de manera restrictiva, a fin de no violentar derechos constitucionales

<sup>3</sup>Para tal efecto se deberá tener en consideración que el derecho al trabajo y la libertad de contratación constituyen derechos fundamentales que pueden ser limitados por el imperio de la ley; sin embargo, cualquier disposición legal que limite el ejercicio de un derecho fundamental también debe ser interpretada de manera restrictiva, a fin de no violentar derechos constitucionales