

# Las faltas disciplinarias previstas en la Ley del Servicio Civil: análisis y experiencias

Dante Martín Paiva Goyburu\*

## Resumen

El régimen disciplinario de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, se aplica desde el mes de setiembre de 2014 para la implementación de un solo régimen que beneficie a los trabajadores y empodere a la administración pública, en el marco de la modernización del sistema de gestión de recursos humanos.

En ese sentido, la intervención del Tribunal del Servicio Civil en la resolución de las apelaciones interpuestas por servidores públicos contra las medidas disciplinarias que les han sido impuestas, permitió conocer las particularidades que se suscitan al momento de invocarse las faltas previstas en la Ley N.º 30057 desarrollando criterios orientadores para la tipificación adecuada de las conductas.

A partir de ello y con la inclusión de casos prácticos, se exponen comentarios acerca de los alcances de las faltas previstas en la Ley N.º 30057, interpretándolas y confrontándolas con ejemplos concretos. De esa forma, se proporciona una herramienta de referencia para la administración y los propios servidores en el marco del régimen disciplinario vigente.

**Palabras clave:** Régimen disciplinario, faltas, sanciones, Tribunal del Servicio Civil, Ley del Servicio Civil.

## Abstract

The disciplinary regime of Law N ° 30057 is being applied from September 2014 for several civil servants from peruvian public entities on the framework of implementation of a unique civil service regime which benefits workers and empowers the administration itself.

In this sense, the intervention of the Civil Service Court, on the frame of the resolution of public servant's appeals against the imposed disciplinary measures, has made it possible to know the particularities that arise when invoking the offenses set forth in the Law N° 30057, developing guiding criteria for the proper criminalization of behaviors.

---

\* Abogado, magíster en Derecho con mención en Derecho Constitucional y Derechos Humanos, doctor en Derecho y Ciencia Política por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, institución en la que se desempeña como docente universitario. El presente artículo recibió los aportes de los abogados Mirian Pérez Jurado, Andrés Vega Gutiérrez, Carlos Tataje Ochante y Javier Zegarra Valencia.

From this, and with the inclusion of practical cases, comments are made about the scope of the provided offenses in Law N.º 30057, by interpreting and confronting them accurate examples, providing a reference tool for the administration and the own servers within the framework of the current disciplinary regime.

**Keywords:** Disciplinary regime, Fouls, Sanctions, Civil Service Court, Civil Service Law.

## 1. Introducción

Con la vigencia de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil<sup>1</sup> (LSC) se marcó un hito para la modernización de la administración pública en el Perú, estableciendo un sistema administrativo de gestión de los recursos humanos conformado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) como órgano rector, las oficinas de recursos humanos de las entidades o las que hagan sus veces, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas y el Tribunal del Servicio Civil (TSC). Este último, órgano resolutorio de las controversias que se suscitan en las relaciones con el Estado-empleador en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo.

La LSC nace con el propósito de mejorar la condición de los servidores públicos que se desempeñan en todos los niveles de gobierno<sup>2</sup>. No obstante, la implementación de este nuevo régimen es progresiva y las entidades deben, entre otras exigencias, adecuar sus instrumentos de gestión para poder asegurar un tránsito exitoso<sup>3</sup>.

El tránsito a este régimen continúa en cientos de entidades; sin embargo, en atención a lo previsto en la misma LSC, los procedimientos administrativos disciplinarios que se han instaurado por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se rigen por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la referida norma, así como en su Reglamento general aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM.

De la lectura de las resoluciones publicadas por el TSC<sup>4</sup>, sobre los recursos de apelación interpuestos por los servidores públicos, pueden verificarse los avances en los procedimientos administrativos

---

<sup>1</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 4 de julio de 2013.

<sup>2</sup> Cfr. Comunicado publicado por la aprobación de la Ley del Servicio Civil, disponible en [http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Comunicaciones/Comunicados/congreso\\_aprueba\\_proyecto\\_ley\\_servicio\\_civil.pdf](http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Comunicaciones/Comunicados/congreso_aprueba_proyecto_ley_servicio_civil.pdf)

<sup>3</sup> Cfr. <https://www.servir.gob.pe/proceso-de-transito-al-nuevo-regimen-del-servicio-civil/presentacion/>

<sup>4</sup> Disponibles en <https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/>

disciplinarios. Existen errores por parte de algunas entidades al momento de tipificar las faltas, lo que acarrea la nulidad de los procedimientos realizados.

Sobre esta base, en el presente artículo se comentan cada una de las faltas contempladas en la LSC, incluyendo casos prácticos materia de análisis por parte del TSC que pueden emplearse como una herramienta orientadora. Asimismo, la administración y los servidores conocerán los alcances de las faltas que pueden imputarse.

## **2. Importancia del régimen disciplinario de los servidores públicos**

### **2.1. La potestad sancionadora de la administración pública**

El Estado de derecho se ha ido edificando sobre la base del imperio de la ley y esto alcanza a las relaciones entre los particulares, como a la actuación de la administración pública. Al respecto, Elías Díaz refiere:

En el Estado de derecho, a diferencia de lo que ocurría en el “antiguo régimen” absolutista, la actuación de la administración está fiscalizada jurídicamente a través de un sistema de recursos contenciosos administrativos atribuidos a favor del particular contra las posibles infracciones legales de la Administración. (2010, p. 52)

La legalidad en la administración exige la regulación de la actuación, que se lleva a cabo en las diversas entidades del Estado, coordinada por los distintos niveles de gobierno. De esta forma, se establecen parámetros normativos que aseguren el funcionamiento de la administración pública bajo el principio de legalidad.

Para asegurar una adecuada gestión de las distintas entidades y que se cumplan los objetivos, así como, los resultados planificados, resulta esencial que se defina un sistema de sanciones que disuada los comportamientos transgresores de la legalidad. Al respecto, el Ministerio de Justicia ha expuesto que:

El carácter obligatorio de las disposiciones que integran un ordenamiento jurídico, exige que el sistema tenga previsto mecanismos que hagan frente a aquellas conductas que impliquen su contravención, teniendo en cuenta que la eficacia de todo sistema jurídico depende de la existencia de suficientes facultades coercitivas para garantizar su cumplimiento. La aplicación de estos mecanismos no es más que una manifestación del *ius puniendi* estatal que, en lo relativo a las actuaciones administrativas, se concretiza en la denominada potestad sancionadora de la Administración Pública. (2017, p. 9)

En el marco de la legalidad de la administración, así como la necesidad de sancionar las transgresiones que se cometan, se debe tener en cuenta que una característica esencial del Estado de derecho es la separación de funciones a nivel de los distintos órganos de gobierno. Sin embargo, cuando se habla del *ius puniendi* del Estado, Pastor y Ortiz han advertido ciertas contradicciones, como la siguiente:

El derecho administrativo sancionador configura -en cuanto a la validez constitucional de su ejercicio por la Administración- una excepción al principio constitucional de la división de poderes, según el cual, la sanción de los ilícitos corresponde de manera exclusiva al poder judicial y, en particular, a la justicia penal. El ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración Pública nos vincula así a la doctrina de los actos administrativos jurisdiccionales y a su control judicial suficiente, como presupuesto de su validez constitucional de cara al monopolio del ejercicio de la función judicial por el poder judicial y a la garantía de la tutela judicial efectiva de los derechos de los administrados. (2019, p. 145)

Por lo expuesto, se entiende que la potestad sancionadora del Estado es vital para asegurar el mantenimiento del orden dentro de la comunidad. Sobre esta base, los distintos niveles de gobierno adoptan medidas ante la comisión de infracciones, lo que exige un marco jurídico debidamente definido, acorde con la naturaleza de las actividades en cada sector de la sociedad; asegurando que los ilícitos no queden impunes y se disuada la comisión de los mismos.

## **2.2. El poder disciplinario del Estado-empleador**

Dentro de las facetas que desarrolla el Estado su posición como empleador constituye una responsabilidad compleja, sobre todo por la pluralidad de labores que existen en el seno de la administración. Quintana afirma:

Partiendo del hecho incontrovertible de que la integración de cualquier sujeto en una estructura organizativa, con independencia del tipo de organización de que se trate, exige su sometimiento a las reglas que regulan, en el más amplio sentido de la expresión, su funcionamiento, la potestad disciplinaria viene a ser la capacidad que ostenta quien dirige la estructura organizativa para castigar las conductas de aquellos que las contravienen, sobre la base de que con ellas eventualmente se puede poner en peligro o llegar a perjudicar la propia consecución de los objetivos que justifican la existencia misma de la organización. (2009, p. 321)

A partir de esta realidad, la gestión de los recursos humanos del Estado exige contar con las herramientas idóneas para instruir de manera óptima a los servidores públicos; conforme a la realidad que afrontan en sus labores y de esta forma cumplan con las metas establecidas.

Sobre este punto conviene tener presente lo expuesto por la Autoridad Nacional del Servicio Civil en el Informe Legal N.º 110-2012-SERVIR/GG-OAJ en el que sostiene que en toda relación laboral resulta propia e intrínseca al empleador la facultad disciplinaria sobre todos sus trabajadores, indicando además:

La facultad disciplinaria puede ser ejercida tanto por el empleador privado como por el Estado cuando actúa como empleador, en este último caso, porque en la relación Estado-Empleado confluyen también -al igual que en la relación laboral entre privados- los tres elementos o características esenciales del contrato de trabajo, lo cual se aprecia con claridad en el artículo 1 de la Ley N.º 28175 - Ley Marco del Empleo Público:

"Artículo 1º.- Relación Estado-Empleado

Es la relación que vincula al Estado como empleador y a las personas que le prestan servicios remunerados bajo subordinación (...)”.

Las características de cada sociedad y gobierno representan todo un reto para los servidores civiles, porque tienen que hacer frente a los administrados y la pluralidad de intereses que exponen, pero también deben actuar conforme a los parámetros que define la propia administración. En el Perú el poder disciplinario del Estado-empleador debe aplicarse con criterios razonables, lo que demanda una especial formación de los funcionarios a cargo de ejecutar los procedimientos administrativos disciplinarios que eviten la arbitrariedad.

### **2.3. Propósito de un régimen disciplinario en el servicio civil peruano**

La exposición de motivos del proyecto de ley que permitió aprobar la LSC<sup>5</sup>, se refirió acerca de la cuestión disciplinaria de los servidores públicos:

Por otro lado, en cuanto al proceso ético-disciplinario, existen diferentes reglas de juego de acuerdo al régimen laboral en que se encuentra el servidor público. Por tanto, una misma falta puede acarrear distintas sanciones, dependiendo del régimen laboral en el que se encuentra el

---

5 Disponible en [http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Contdoc01\\_2011.nsf/0/91d4fe810a10d68805257ae90058bd62/\\$FILE/PL01846040113.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Contdoc01_2011.nsf/0/91d4fe810a10d68805257ae90058bd62/$FILE/PL01846040113.pdf)

servidor público y de los mecanismos previstos en las entidades para regular el proceso. (2013, p. 57)

La realidad del servicio civil peruano motivó la aprobación de la LSC debido a la inexistencia de una política general de recursos humanos para el sector público. Cada entidad representaba una isla donde el trato a sus servidores estaba asociado a la atención que viniera del órgano directivo o máximo funcionario a cargo del ente. En el caso de tener una gestión eficiente, la entidad invertía en capacitaciones y respetaba la carrera desarrollada en su interior; en cambio, un panorama opuesto se presentaba en aquellas entidades sin política laboral, con personal desmotivado, muchas veces relegados y frustrados por la mezquindad y la corrupción.

La realidad mencionada está en proceso de cambio. Se trata de un proyecto de largo aliento donde juega un papel crucial la implementación de la LSC. Esta se enfoca en la mejora sustancial de las condiciones laborales de los servidores del Estado, garantizando su dignidad y adecuada compensación por los servicios que prestan a todos los peruanos. De la mano de este objetivo, está el fortalecimiento del acceso por mérito al servicio civil, con evaluaciones imparciales donde se garantice que talentos con vocación de servicio se incorporen y desarrollen sus capacidades en la administración pública, haciéndola más eficiente; por la tanto, satisfaciendo al ciudadano.

¿Qué papel ocupa el régimen disciplinario en la meta de la modernización del servicio público peruano? La respuesta a esta interrogante parte de las características de nuestra multicultural nación; pero que en expresiones crudas como las que ofrece Matos Mar aún prevalece una visión de ser “Una sociedad nacional inconclusa, inauténtica, una república a medio hacer que necesita volver a ser fundada, revalorada y revitalizada para hacer posible la existencia de un verdadero y auténtico Estado-Nación”. (2010, p. 113)

A pesar de los muchos vicios que padece nuestra nación, donde la informalidad parece ser la regla que prevalece, tenemos optimismo en que los espacios donde el respeto al imperio de la ley y el compromiso con la construcción de una mejor sociedad prevalezcan; y sigan creciendo en el ámbito del sector público.

La necesidad de modernizar el servicio civil hace que el progresivo perfeccionamiento de la conducta de los servidores sustente la existencia de un régimen disciplinario, con el propósito de disuadir la comisión

de infracciones, así como, de sancionar con severidad a aquellos que presenten un comportamiento doloso que transgreda los intereses ciudadanos y de la administración pública.

Debido a la falta de institucionalización en los distintos niveles del gobierno, la presencia de un régimen sancionador permite establecer un sistema de control frente a las actuaciones de los servidores públicos; contemplando mecanismos que garanticen que el principio de legalidad en la administración prevalezca, dotando de herramientas disciplinarias para hacer frente a la arbitrariedad y la lesión de los intereses del Estado.

La importancia del régimen disciplinario en el servicio civil peruano radica en su propósito de mejorar el desempeño y conducta de los servidores, procurando otorgarles la oportunidad de enmendar los errores que pudieran cometer, pero también de separar a todos los que traicionen o boicoteen la confianza ciudadana en las instituciones, de las cuales esperan un natural respeto por las normas y los intereses de la nación encarnado en sus servidores. Como todo poder, el disciplinario exige un empleo responsable, tal como refiere Toyama:

El ejercicio caprichoso del poder sancionatorio es ciertamente abusivo o, en otras palabras, antijurídico. La sanción laboral debe responder necesariamente a castigar una falta del trabajador y, con la verificación de la falta laboral, se configura una relación de causa-efecto entre el incumplimiento laboral y la medida disciplinaria que adopte el empleador. (2015, p. 495)

### **3. La labor interpretativa del Tribunal del Servicio Civil**

Conforme se ha expuesto, la implementación de la LSC en todas las entidades peruanas tiene avances significativos, ganando mayor respaldo en los mismos servidores y la ciudadanía en general. Uno de los puntos en plena vigencia es el concerniente al régimen disciplinario que permite analizar los problemas más recurrentes sobre la tipificación de las faltas.

La incorporación de secretarios técnicos para los procedimientos administrativos disciplinarios en las distintas entidades ha permitido concretar la aplicación de estos en el tiempo previsto, teniendo en cuenta que se han venido incorporando paulatinamente profesionales en derecho, cuya formación les permite desarrollar mejor este papel; aunque es recomendable contar con una especialización mínima en derecho administrativo.

Algunas de las faltas previstas en la LSC se encontraban contempladas en el Decreto Legislativo N.º 276 otras en el Decreto Legislativo N.º 728; no obstante, con la vigencia de la LSC, son las faltas contenidas en su artículo 85; así como, en el artículo 98 de su reglamento general, las que se aplican a estos regímenes; y también a los servidores contratados bajo el Decreto Legislativo N.º 1057, lo que representa una situación novedosa en el servicio civil peruano.

En este punto, juega un rol esencial el TSC<sup>6</sup> a cargo de resolver los recursos de apelación que se interpongan por parte de los servidores públicos en contra de las decisiones que consideran perjudiciales como lo casos de sanciones de suspensión y la destitución impuestas en el marco de la Ley N° 30057.

Con relación a la importancia del papel que cumple el TSC, Risi refiere:

En el ámbito disciplinario, por ejemplo, a través de sus resoluciones el TSC ha ido estableciendo ciertas pautas destinadas a hacer efectivas las garantías del debido procedimiento administrativo para el trabajador sometido al poder disciplinario del Estado empleador, con énfasis en el derecho de defensa, la estricta observancia de los plazos y términos procedimentales, la eliminación de los pasos que no aporten valor al procedimiento y la debida motivación de las resoluciones de sanción. Estos criterios, que adquieren la mayor importancia en el caso de aplicación del despido como máxima sanción disciplinaria impuesta, están siendo paulatinamente incorporados en los procedimientos disciplinarios de las diversas entidades. (2012, p. 11)

Por lo expuesto, se aprecia que el TSC funciona como un garante del debido procedimiento para los servidores públicos, quienes frente a la imposición de una medida disciplinaria pueden cuestionarla en caso se configuren vicios sobre la misma; como la inadecuada interpretación de una falta o una incorrecta imputación derivada a partir de una confusión sobre los alcances de la conducta tipificada.

A partir de la lectura de las resoluciones emitidas por el TSC, y la revisión de los fundamentos expuestos en distintos casos, se advierte la uniformización de criterios relativos al derecho administrativo disciplinario que favorecen a la predictibilidad en el momento de impugnar las sanciones, permitiendo corroborar la validez de la interpretación realizada por las entidades públicas.

---

<sup>6</sup> Acerca de la labor del Tribunal del Servicio Civil, así como sus principales logros, podemos remitirnos al trabajo *La justicia administrativa y la reforma del Estado. El papel de los tribunales administrativos y el caso del Tribunal del Servicio Civil*, en *Revista del Foro*, N.º 106, Ilustre Colegio de Abogados de Lima, 2019, ISSN 2664-6978, pp. 25-46; y en *Cuadernos Parlamentarios*, N.º 22, junio 2019, pp. 59-75.

#### 4. Las faltas previstas en el artículo 85 de la Ley del Servicio Civil

El propósito de este artículo es comentar cada una de las faltas previstas en el régimen de la LSC aportando nociones para su adecuada aplicación. Para ello, complementaré la exposición sobre la base de las resoluciones emitidas por el TSC a manera de casos prácticos de imputación de las faltas.

##### *a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento*

Podemos advertir que dispone como un supuesto de sanción el desacato a una de las disposiciones contenidas en la LSC o en su reglamento general; es decir, la transgresión de alguno de sus artículos.

Sobre el particular, en el numeral 98.2 del artículo 98 del Reglamento General de la Ley N° 30057, se detallan diez supuestos que pueden ser sancionados invocando esta falta, pero que por lo extenso de las conductas que se tipifican lo dejaré para un posterior análisis<sup>7</sup>.

Conviene tener en cuenta lo expuesto en el numeral 32 de la Resolución N.º 02162-2019-SERVIR/TSC -Primera Sala del 20 de setiembre de 2019, en la que se indicó que en el marco de la implementación de la LSC, no resulta posible “la aplicación de los deberes y/u obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades de la Ley N.º 30057 y su reglamento a los servidores y ex-servidores sujetos a los Decretos Legislativos N.ºs 276 y 728 y 1057, como es el caso del impugnante, pues se estaría vulnerando el principio de legalidad”. (2019)

---

<sup>7</sup> Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

“Artículo 98º.- 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.

(...)”.

Para los casos en que se invoque esta falta debe considerarse únicamente los artículos que se encuentran vigentes, conforme a las reglas establecidas en la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057<sup>8</sup>.

***b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.***

Considerando que los servidores civiles se encuentran en una situación de dependencia frente al Estado que es el empleador general, el desarrollo de las tareas y funciones obedecen a una estructura jerárquica y corporativa en la cual debe garantizarse el cumplimiento de las labores para las cuales fueron contratados.

Para el desempeño de las tareas es básico que las entidades cuenten con instrumentos de gestión, tales como el reglamento de organización y funciones, así como, el manual correspondiente. Sin perjuicio de estos instrumentos, los contratos que se suscriban pueden precisar las tareas a desempeñar, como ocurre en los casos de contratos administrativos de servicios.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que esta falta sanciona la desobediencia ante una orden impartida por un superior, desprendiéndose que es supuesto distinto al incumplimiento de sus funciones (omisión) o deficiencias en su desempeño (negligencia), las cuales están previstas como faltas distintas.

---

<sup>8</sup>Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil  
Disposiciones Complementarias Finales  
“NOVENA. Vigencia de la Ley

a) A partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley, son de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728, las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos.

Las normas de esta Ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17 y 18 de esta Ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. Este dispositivo no afecta los programas de formación profesional y de formación laboral en curso.

b) La disposición complementaria final tercera, la disposición complementaria modificatoria segunda, la disposición complementaria transitoria sexta y el literal l) del artículo 35 de la presente Ley rigen desde el día siguiente de la publicación de la presente Ley.

c) Las demás disposiciones de la presente Ley entran en vigencia al día siguiente de la publicación de los tres (3) reglamentos descritos en los literales a), b) y c) de la décima disposición complementaria final de la presente Ley.

d) Las disposiciones del Decreto Legislativo 276 y del Decreto Legislativo 728 y sus normas complementarias, reglamentarias y de desarrollo, con excepción de lo dispuesto en el literal a) de la novena disposición complementaria final de la presente Ley, son de exclusiva aplicación a los servidores comprendidos en dichos regímenes. En ningún caso constituyen fuente supletoria del régimen que la presente ley establece”.

En este sentido, se configura esta falta siempre y cuando exista un constante desacato (dos o más ocasiones) a cumplir una orden impartida vinculada a sus labores, y que provenga de un jefe o responsable con mando directo sobre el servidor. Para acreditar esta falta debe contarse con los medios probatorios que generen convicción de que el servidor fue notificado de la orden, y que a pesar de ello incumplió, por lo que es recomendable dar estas instrucciones por escrito (medios físicos o virtuales debidamente autorizados).

Una situación asociada a esta falta fue materia de conocimiento por el TSC, conforme se aprecia en la Resolución N.º 01765-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 31 de octubre de 2017, donde la conducta del impugnante se configuró al no atender unos procedimientos a su cargo de carácter prioritario, siendo informado que debían ser vistos con urgencia. En este sentido, el concepto de diligencia que resultó relevante dentro de los fundamentos planteados por el TSC fue expuesto de la forma siguiente:

28. En consecuencia, si bien el término diligencia es un concepto indeterminado, para los efectos del presente caso, se puede concebir el mismo como la forma en que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual constituye un deber, que lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación para colaborar con el logro de los objetivos de su empleador. (2017)

***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***

Con relación a los tres supuestos que se contemplan en este literal, corresponde remitirnos al criterio contenido en la Resolución N.º 000556-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala del 8 de marzo de 2019 en la que se precisa lo siguiente:

42. Sobre el literal c) del artículo 85º de la Ley N° 30057, uno de los valores implícitos en el marco de toda relación de trabajo, tanto de los trabajadores hacia el empleador, y viceversa, como entre los mismos trabajadores, sin importar la jerarquía de los mismos. Es por ello, que se considera como faltas algunas conductas que constituyen una afectación a esta obligación de respeto mutuo, con lo cual, cabe la sanción de suspensión o destitución.

Al respecto, sobre la falta en mención, la citada disposición ha establecido un elemento objetivo, vinculado con la conducta de los imputados, cuales son cometer alguno de los siguientes actos:

- a) Acto de violencia: Que implica cualquier tipo de agresión física propinada por el servidor civil (violencia física).
- b) Grave indisciplina: Supone la falta de disciplina, es decir, aquellas conductas que van en contra de la buena convivencia social. Cabe indicar que no cualquier indisciplina configuraría esta falta, sino que más bien debe ser aquella que califique como grave, o sea, que merece un análisis minucioso de la entidad empleadora para determinar si el acto califica como leve o grave, analizando las circunstancias que rodean el acto, para así determinar si se incurre en la falta descrita. Un ejemplo de esta falta sería el apropiarse ilícitamente de los objetos que son propiedad de sus compañeros de trabajo.
- c) Faltamiento de palabra: Que implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral), tales como los insultos o injurias.

Por su lado, la falta también exige la concurrencia de un elemento subjetivo que hace referencia a los sujetos agraviados con alguna de las conductas del imputado, quienes son:

- a) Su superior
- b) El personal jerárquico
- c) Los compañeros de labor

Entiéndase que cuando la norma hace referencia al “personal jerárquico”, no se refiere al superior directo del servidor imputado, sino a aquellos servidores que ocupan un cargo de mayor jerarquía que el servidor imputado, pero que no se encuentran en una línea jerárquica inmediatamente ascendente, digamos, pueden ser, por ejemplo, los funcionarios públicos que laboran en otra área de la entidad, distinta a la del servidor de carrera imputado. (2019)

#### ***d) La negligencia en el desempeño de las funciones***

La comisión de esta falta ha dado lugar a una serie de nulidades declaradas por el TSC, en mérito de deficiencias al momento de imputarse, incluso para consolidar los criterios desarrollados sobre el tema se emitió la Resolución de Sala Plena N.º 001-2019-SERVIR/TSC, en cuyo numeral 31, se estableció como precedente vinculante que:

Este Tribunal del Servicio Civil considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad

ha establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal. (2019)

Asimismo, resulta pertinente invocar lo establecido en el numeral 29 de la Resolución de la Sala Plena N.º 001-2019-SERVIR/TSC sobre la negligencia en el desempeño de las funciones señalando que es “la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la entidad en la prestación de servicios; los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución” (2019).

### ***e) El impedir el funcionamiento del servicio público***

El supuesto de esta falta hace referencia al servicio público, que corresponde a una categoría jurídica asociada al derecho administrativo. Un concepto sobre esta institución lo ofrece Lazarte (2003, p. 74) quien lo define como “toda actividad susceptible de ser explotada económicamente, respecto de la cual el Gobierno cuenta con la facultad discrecional de conceder o no su explotación en el mercado”.

Asimismo, se ha destacado un grupo especial con los denominados servicios públicos esenciales, tales como educación, limpieza y saneamiento, transporte, entre otros señalados en el artículo 83 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y otras normas con rango de ley.

A partir de ello, lo que se sanciona es la conducta de un servidor que limite la correcta provisión del servicio, ya sea, impidiendo el normal desempeño de los servidores de la entidad; por ejemplo, una paralización no autorizada de labores o impidiendo el acceso a las instalaciones. En el caso recaído en la Resolución N.º 00879-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala del 25 de mayo de 2017 se sancionó a servidores que cerraron por la fuerza la sede de un instituto superior público, afectando el servicio educativo que se impartía. Es pertinente destacar el criterio expuesto por el TSC respecto a la gravedad de este tipo de conductas, independiente del nivel de violencia que puede alcanzarse. La resolución señala lo siguiente:

47. Ahora bien, de acuerdo a las precisiones realizadas sobre grave indisciplina y actos de violencia, esta Sala considera que independiente de la responsabilidad penal o los daños materiales o personales ocasionados, la toma de una institución pública y el impedimento del desarrollo de las actividades regulares, constituye por sí sola una situación de grave indisciplina que altera el orden interno de una Entidad, por lo que, todo funcionario que haya participado o contribuido en la toma de local debe ser sancionado, así haya ejercido violencia o no. En

consecuencia, corresponde determinar si el impugnante tuvo participación en estos hechos. (2017)

***f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros***

En esta falta encontramos situaciones donde se emplea los bienes de la entidad en provecho personal o de alguien ajeno a la misma (otro individuo o una empresa). En el caso más drástico se realiza una indebida apropiación de los bienes, que si bien puede ser semejante a los actos de hurto o robo, son tipos penales y como tal se sancionan por intermedio del Poder Judicial.

Casos de esta naturaleza son denunciados con frecuencia; por ejemplo, cuando se emplea el vehículo oficial de una municipalidad para trasladar a los familiares de una autoridad, o como recogió el TSC en la Resolución N.º 00736-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala del 27 de abril de 2017, donde un servidor fue destituido por sustraer tres computadoras de la entidad donde laboraba. Sobre la gravedad de la medida impuesta en la mencionada resolución, el TSC expuso lo siguiente:

23. Ambas situaciones, a criterio de esta Sala, justifican que la sanción impuesta sea la destitución, ya que el hecho reviste gravedad por no tratarse de un simple incumplimiento de deberes funcionales, sino de un acto que atenta contra los valores que exige el servicio público, como son la honestidad y la honradez, y sobre todo, por afectar el patrimonio del Estado; lo que sin duda lo descalifica para integrar la Administración Pública. (2017)

***g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes***

Es pertinente invocar que la embriaguez es definida en el diccionario de la Real Academia Española como la perturbación pasajera producida por la ingestión excesiva de bebidas alcohólicas, lo cual podría plantear la interrogante ¿cuándo estamos ante una ingestión excesiva?

Si bien el término es impreciso, además que no establece una cantidad mínima podría ocasionar defectos para imputarse la falta, podríamos afirmar que la ingesta excesiva de alcohol corresponde al consumo suficiente para ocasionar una conducta errática en el servidor comprometiendo el normal desempeño de sus funciones, lo cual puede ser advertido por otros servidores o ciudadanos que concurran a la entidad.

Antes de entrar en debate sobre si un sorbo mínimo de alcohol podría dar lugar a acusar de embriaguez, es prudente recomendar que no debe acudir a laborar si se ha ingerido bebidas alcohólicas, al margen de la cantidad, a fin evitar cualquier cuestionamiento o riesgo sobre la condición en la cual se asiste a las labores.

La falta contemplada es expresa sobre lo que pretende sancionar; no obstante, se presentan dificultades al momento de probarse la misma, toda vez que se exige contar con exámenes toxicológicos o de alcoholemia para corroborar la presencia de alcohol o drogas en el organismo. Esto no es una regla obligatoria y en la práctica resulta difíciles de realizar por el costo y porque solo lo realizan ciertas dependencias policiales y laboratorios.

En algunas ocasiones se ha permitido imputar la comisión de esta falta, sobre todo el estado de embriaguez, con la intervención de testigos, quienes daban fe del comportamiento errático propio de una persona ebria, y con una pluralidad de testimonios, acompañados en algunos casos de fotografías o videos, que no dejan lugar a dudas acerca de lo ocurrido. Al respecto, se aprecia el criterio asumido por el TSC en la Resolución N.º 01000-2018-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 23 de mayo de 2018 donde también se refiere que la falta se configura sin perjuicio del nivel del alcohol en la sangre:

52. En efecto, este cuerpo Colegiado considera que la falta administrativa imputada se configura por el hecho de haber concurrido a su centro de trabajo en estado de embriaguez, independientemente del nivel de cuantitativo que pudiera haber ingerido, ya que se ha podido acreditar con los documentos que obran en el expediente administrativo y de la propia versión del impugnante que había consumido bebidas alcohólicas. (2018)

#### ***h) El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro<sup>9</sup>***

En este literal se contemplan dos inconductas. Por un lado, incurrir en abuso de autoridad, por el otro, valerse de la función desempeñada para obtener provecho económico.

Para ambos supuestos, el TSC desarrolló consideraciones que bien pueden citarse en la Resolución N.º 01858-2014-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 22 de octubre de 2014, se precisó invocando a Quispe (2010) que el abuso de autoridad se configura cuando el servidor realiza un empleo inadecuado de las atribuciones que la ley le concede, con lo cual comete u ordena un acto arbitrario que ocasiona perjuicios (p. 144).

En el caso del uso de la función con fin de lucro, con la Resolución N.º 00647-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala del 11 de abril de 2017 se confirmó la sanción a una servidora que estando a cargo de la evaluación de un expediente de obra recibió un monto económico por parte del administrado, comprometiendo la imparcialidad y obteniendo una ventaja económica indebida.

***i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de esta***

Esta falta puede resumirse en la actuación voluntaria del servidor para ocasionar perjuicio al patrimonio de una entidad, afectando cualquiera de los bienes que tenga esta (sean muebles o inmuebles) en calidad de propietario o bajo cualquier otro título.

El legislador ha previsto que constituye una falta limitar la prestación del servicio público (literal e), que puede realizarse sin emplear violencia o comprometer el patrimonio de una entidad; y en este caso, lo que se sanciona es el perjuicio intencional a la infraestructura, mobiliario o acervo archivístico o documental de la entidades, incluyendo la avería de equipos que le hubieran sido proporcionados o que estuvieran bajo su supervisión. Este criterio es fundamental para determinar la tipicidad de la conducta de un administrado, conforme se aprecia de los criterios contenidos en la Resolución N.º 01791-2016-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 7 de octubre de 2016, donde se refirió respecto de ello lo siguiente:

38. Teniendo en cuenta lo expuesto, resulta pertinente señalar que los hechos acreditados evidencian la negligencia en el desempeño de las funciones de la impugnante como Jefa de la Unidad Territorial, la misma que constituye la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057; sin embargo, este cuerpo Colegiado considera que no se ha configurado la falta tipificada en el literal i) del mencionado artículo, referida a “causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de la entidad”, ya que si bien existieron daños en los bienes (motocicletas) y pérdida de ellos (llaves de las motocicletas), no se evidencia que dichos daños hayan sido ocasionados intencionalmente por la impugnante, es decir, con el ánimo de causar deliberadamente daños a la propiedad de la Entidad.(2016)

---

<sup>9</sup> Originalmente la falta incluía a la prevaricación; sin embargo, dicho extremo se declaró inconstitucional de acuerdo a la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en los expedientes N°s 0025-2013-PI-TC; 0003-2014-PI-TC; 0008-2014-PI-TC; 0017-2014-PI-TC

***j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario***

La inasistencia al centro de labores implica una situación objetiva que se configura con la ausencia de un servidor a la entidad donde labora. Este supuesto es distinto a la impuntualidad que se produce cuando el servidor llega a la entidad, pero con posterioridad a la hora de ingreso establecido y otras situaciones análogas.

Cabe precisar que la sola ausencia por parte de un servidor no implica necesariamente su sanción. La inasistencia debe ser injustificada para que se configure la falta; es decir, cuando el servidor no cuenta con un permiso o licencia que le faculte a dejar de concurrir a la entidad. Asimismo, para que se pueda aplicar una sanción de suspensión o destitución la ausencia debe ser por varios días, observándose los límites previstos, una ausencia por un plazo inferior daría lugar a la sanción vía amonestaciones.

En diversas situaciones se aprecian confusiones por parte de las entidades, calificando las inasistencias como incumplimiento de la jornada de trabajo, pero que conforme a los criterios del TSC, como muestra la Resolución N.º 002776-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala del 29 de noviembre de 2019 constituye una causal de nulidad del procedimiento administrativo disciplinario, teniendo en cuenta la naturaleza de esta falta, de acuerdo a los términos siguientes:

37. De esta manera, lo que la falta en cuestión sanciona es la impuntualidad del servidor público, quien de manera injustificada incumple su obligación de prestar servicios dentro de un horario determinado o dentro de una jornada de trabajo previamente establecida.(2019)

***k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima.***

Existe un compromiso por parte del Estado de combatir el hostigamiento sexual en todos los niveles, incluyendo aquel que puede suscitarse teniendo como agresor a un servidor público.

Respecto del hostigamiento sexual, conviene invocar el concepto señalado en el artículo 4 de la Ley N.º 27942, en donde se le define como “una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole”; añadiendo que “no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta”.

Casos de esta naturaleza son sumamente sensibles, y adquieren bajo ciertas circunstancias una complejidad superlativa a causa de la manera furtiva en que se realizan, lo que dificulta contar con medios probatorios que sustenten la sanción.

Los procesados por estas faltas tienden a confundir esta imputación con el “acoso sexual”, que es una figura asociada más a un delito que debe cumplir las exigencias contempladas en el Código Penal.

En la Resolución N.º 01038-2016-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 30 de mayo de 2016 se advierte que el TSC desestimó la apelación de un ex servidor, quien fue sancionado con destitución a consecuencia de los actos de hostigamiento que cometió en contra de otra servidora. Entre otros aspectos, al momento de la evaluación de los medios probatorios se valoraron tanto las declaraciones del ex servidor como de la agraviada, sobre las que el TSC procuró determinar de forma indubitable la responsabilidad imputada indicándose literalmente lo siguiente:

52. Como puede apreciarse, en la conversación sostenida entre la señora de iniciales E.M.V.L. y el impugnante, este ha reconocido que intento besarla a la fuerza y le faltó el respeto; asimismo, de la naturaleza de dicha conversación resulta válido concluir que no ha existido una relación de carácter sentimental entre ambos, como lo ha señalado el impugnante en su recurso de apelación, contrario sensu, la señora de iniciales E.M.V.L., a lo largo de tal conversación, ha manifestado su incomodidad ante los dichos del impugnante.(2016)

***1) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública***

Esta falta se orienta a proscribir la utilización de los recursos públicos (fondos, mobiliario, personal e infraestructura) o la misma función pública para realizar propaganda política en provecho de un personaje u organización, así como realizar tal conducta durante la jornada de trabajo.

Al respecto, sobre la base de la experiencia peruana, donde muchas autoridades han sido denunciadas por casos de esta naturaleza -incluyendo el último proceso electoral para el Congreso Extraordinario 2020-2021, según informó la Contraloría General de la República<sup>10</sup>- consideramos necesario la tipificación de estas conductas, a efectos de sancionarse con severidad.

Por tal motivo, considero que dentro de la reforma del Estado en el Perú, así como en la modernización del servicio civil, deben mejorarse los mecanismos de control para erradicar comportamientos de este tipo en la administración pública, aplicando sanciones ejemplares e inmediatas sobre aquellos que se aprovechen de su condición de servidores y de los recursos que le proporcionan las entidades para obtener réditos políticos.

***m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica***

Desafortunadamente la discriminación es recurrente en el Perú, lo que constituye una afrenta a nuestra condición de país multicultural repercutiendo negativamente en la prometida inclusión social.

La discriminación se configura como un supuesto de sanción en el ámbito de los servidores públicos cuando se emplean expresiones peyorativas con sentido racista, denigrando sobre la base de prejuicios. La Resolución N.º 02227-2016-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 28 de diciembre 2016, desestimó la apelación del impugnante. Advirtiendo que se imputó al servidor la comisión de dos faltas: la agresión verbal (contemplada en el inciso c) del artículo 85 de la LSC), y el empleo de frases de contenido racista, con el siguiente fundamento:

46. De lo expuesto, se advierte que, los hechos denunciados fueron presenciado por dos servidores de la UGEL N.º 02, los señores de iniciales I.M.O.R. y F.Q.H., y se evidencia que ambos testigos corroboran la denuncia realizada por la señora de iniciales L.R.R., referido a actos de agresión verbal, faltamiento de palabra y discriminación por parte del impugnante, al haberle dicho “felizmente estoy cerca, sino te hubiera abierto en una hora” y “vete a la (...) charapa zarrapastrosa”.(2016)

Es pertinente señalar que la discriminación y la incitación a la misma constituye un tipo penal, conforme a lo previsto en el artículo 323º del Código Penal, manifestándose en actos de distinción, exclusión,

---

<sup>10</sup> Al respecto, cfr. <https://twitter.com/ContraloriaPeru/status/1220495394523709440/photo/1>

restricción o preferencia que anulan o menoscaban el reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho de una persona o grupo de personas. Asimismo, se ha establecido como agravante el realizar estos actos en calidad de servidor civil, fijándose como pena la privación de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación.

#### ***n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo***

Remitiéndonos a la Resolución N.º 002776-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala antes expuesta, el TSC asocia esta falta a la impuntualidad en la que incurre un servidor, la misma que puede afectar el horario determinado por la hora de ingreso y de salida, lapso donde bajo la subordinación, el trabajador ejecuta lo dispuesto por el empleador o la jornada de trabajo entendida como el periodo diario, semanal, mensual o anual donde el trabajador está sometido al poder de dirección del empleador y cumple las labores para las que se le contrató<sup>11</sup>.

Asimismo, conviene precisarse que para la debida imputación de esta falta, el incumplimiento advertido debe ser injustificado, como tal, el servidor no contaba con permiso que le facultara a sustraerse de su jornada u horario.

#### ***ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil***

El principio de mérito es uno de los pilares de la reforma que representa la LSC, esto es, ponderar las capacidades y virtudes de los aspirantes al servicio civil, para su ingreso sobre la base de un concurso imparcial, y una vez incorporados, sean capacitados continuamente para asegurar la excelencia que distingue a los servidores públicos.

Se incurre en esta falta cuando se interviene indebidamente en los concursos de acceso y promoción de servidores, alterándose los resultados o influyendo en estos por cuestiones exógenas, quebrando la transparencia que debe caracterizar a estos procesos. También se puede dar este supuesto cuando se presenta información falsa con el fin de acceder a un puesto cuyos requisitos no son cumplidos, tal como ocurrió en el caso analizado por el TSC, resuelto mediante la Resolución N.º 01010-2017-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 22 de junio de 2017, señalándose respecto al principio de mérito, lo siguiente:

---

<sup>11</sup> Sobre la diferencia entre jornada y horario de trabajo, puede revisarse la Casación laboral 14239-2015-Lima.

72. En concordancia con lo expuesto, es necesario manifestar que el literal d) del artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que dentro de los principios que rigen dicha ley, se encuentra el principio de mérito, el mismo que se configura de la siguiente forma: “El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles”. (2017)

***o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros***

Son aquellas situaciones en las que valiéndose de la labor de otro servidor, consigue algún provecho personal o para un tercero derivado de la administración a la que corresponde.

Lo que esta falta sanciona es la conducta activa ejecutada por un servidor que recurre a otro, para este último, también correspondería una sanción, pero sobre la falta que se configure a partir del hecho realizado, que permitió la obtención del beneficio esperado.

Se precisa porque la influencia puede configurarse con desconocimiento del sujeto pasivo, tal como puede apreciarse en el caso contenido en la Resolución N.º 00455-2017-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 24 de marzo de 2017 emitida por el TSC, donde se ratificó la sanción a un servidor quien mediante un informe legal opinó sobre el caso de un administrado, a fin de que se emita una resolución que le favorecía respecto de la ejecución de una medida cautelar.

***p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente***

Conforme a lo previsto en el artículo 40 de la Constitución Política del Perú y el artículo 3 de la Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público, no cabe el desempeño de más de un empleo o cargo público remunerado, con la excepción de la función docente y la percepción de dietas por la participación en uno de los directorios de entidades o empresa públicas.

Estamos ante un supuesto objetivo, es decir, el recibir más de una remuneración por parte del Estado, sin estar dentro de los supuestos de excepción, configuraría la falta sin mayor argumento de descargo; toda vez que no existen condiciones bajo las cuales se suspenda esta limitación que tiene base en la norma constitucional que reviste el mayor rango.

Al respecto, es importante instruir con mayor celo a los servidores públicos, especialmente a las oficinas de recursos humanos para que puedan orientar a los servidores sobre la prohibición de percibir más de un ingreso de parte del Estado, así la labor que desarrollen sea de urgencia o necesaria. La Resolución N.º 00987-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala del 8 de junio de 2017 advierte sobre el caso de un profesional de la salud que se desempeñó en dos centros hospitalarios.

#### ***q) Las demás que señale la ley***

Esta falta es una norma de remisión; es decir, que faculta a completar su sentido mediante la invocación de otras normas, exigiéndose que se trate de una norma con rango de ley (leyes, decretos legislativos, decretos de urgencia, entre otros) en la cual se tipifiquen faltas.

En diversas resoluciones del TSC se puede apreciar que sobre esta falta se han sancionado a servidores que incurrieron en transgresiones a la Ley del Código de Ética de la Función Pública, así como a la Ley del Procedimiento Administrativo General. En el presente, existen casos sobre sanciones impuestas por la comisión de infracciones en contra de las normas antes mencionadas. A manera de ejemplo señalamos las siguientes:

- Resolución N.º 000885-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala del 30 de marzo de 2020, con el cual se desestimó la apelación interpuesta por un servidor que fue destituido por haber transgredido los principios de probidad y veracidad previstos en el artículo 6 de la Ley N.º 27815 presentado documentos adulterados para su evaluación.
- Resolución N.º 000838-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala del 30 de marzo de 2020, mediante la cual se declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por una servidora contra la sanción que se le impuso por la demora en el envío de un dictamen médico, el mismo que se encontraba a su cargo como Jefa del Equipo de Seguros. Se imputó la comisión de las faltas previstas en los sub numerales 2 y 3 del numeral 261.1 del artículo 261 del actual Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Ley N.º 27444, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS.

## **5. Conclusiones**

1. El régimen disciplinario de la LSC es uno de los segmentos de la norma que se encuentra vigente a pesar de que en paralelo se realiza el tránsito de la administración pública hacia el

servicio civil, lo que permitirá la plena implementación de la norma, así como la viabilidad de sus beneficios.

2. A efectos de instruir acerca de las conductas tipificadas como faltas en la LSC es importante dialogar con los trabajadores y explicar mediante ejemplos, de casos concretos, los alcances que existen sobre las conductas infractoras tipificadas por el legislador capacitando a los servidores sobre el régimen disciplinario establecido.
  
3. Gracias a la labor del TSC, se han emitido resoluciones con criterios que uniformiza las faltas contempladas en la LSC, lo que permite mejorar la labor en este ámbito, reduciendo los errores al momento de tipificarse las conductas supuestamente infractoras. Asimismo, evita confusiones en los supuestos y garantiza que las sanciones respondan a faltas debidamente probadas, a efectos, de que el procedimiento no incurra en una causal de nulidad. En este punto, conviene destacar que la existencia del TSC brinda a los servidores civiles la posibilidad de contar con una revisión de las sanciones de las que pudieron ser pasibles y evaluar la actuación de la entidad de procedencia sobre la objetividad con la que se llevó a cabo el procedimiento administrativo disciplinario y el respeto de las garantías previstas para el mismo. La labor del TSC beneficia tanto a los servidores que hacen uso de la facultad de contradicción de los actos administrativos como a la propia administración que puede ver corroborada su actuación cuando se desestiman los recursos de apelación interpuestos en contra de sus decisiones.

## 6. Bibliografía

### 6.1. Doctrina:

- Díaz, E. (2010). *Estado de derecho y sociedad democrática*, Taurus.
- Lazarte Molina, J. E. (2003). *El concepto de servicio público en el derecho peruano*. IUS ET VERITAS, 13 (26), 68-85. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16236>
- Matos Mar, J. (2010). *Desborde popular y crisis de Estado*. Producciones Cantabria SAC.
- Pastor de Peirotti, I. y Ortíz de Gallardo, M. I. del C. (2019). *Potestad disciplinaria de la administración: principios constitucionales desarrollados por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación*. Cuadernos de Derecho Público, Núm. 7 (2019). [https://doi.org/10.22529/cdp.2019\(7\)06](https://doi.org/10.22529/cdp.2019(7)06)
- Perú: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017). *Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador*, 2ª ed., Lima: Produgrafica. <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/07/MINJUS-DGDOJ-GUIA-DE-PROCEDIMIENTO-ADMINISTRATIVO-SANCIONADOR-2DA-EDICION.pdf>

- Quintana López, T. (2009). La potestad disciplinaria de las administraciones sobre los empleados públicos, *Documentación Administrativa*, ISSN 0012-4494, N° 282-283, 321-359. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4239702>
- Quispe Chávez, G. F. (2010). Las faltas graves en el sector público. Un análisis exegético del artículo 28 del Decreto Legislativo N° 276. *Soluciones Laborales*, N.º 31, edición julio, 139-145.
- Risi Quiñones, A. M. (2012). El rol del Tribunal del Servicio Civil en el proceso de reforma de la administración pública en el Perú. Ponencia presentada en el XVII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Cartagena, Colombia. 1 de noviembre.
- Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico*, Lima: Gaceta Jurídica.

## 6.2. Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil

- Resolución de Sala Plena N.º 001-2019-SERVIR/TSC del 28 de marzo de 2019.
- Resolución N.º 01858-2014-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 22 de octubre de 2014.
- Resolución N.º 01038-2016-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 30 de mayo de 2016.
- Resolución N.º 01791-2016-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 7 de octubre de 2016.
- Resolución N.º 02227-2016-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 28 de diciembre 2016.
- Resolución N.º 00455-2017-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 24 de marzo de 2017.
- Resolución N.º 00647-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala del 11 de abril de 2017.
- Resolución N.º 00736-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala del 27 de abril de 2017.
- Resolución N.º 00879-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala del 25 de mayo de 2017.
- Resolución N.º 00987-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala del 8 de junio de 2017.
- Resolución N.º 01010-2017-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 22 de junio de 2017.
- Resolución N.º 01765-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 31 de octubre de 2017.
- Resolución N.º 01000-2018-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 23 de mayo de 2018.
- Resolución N.º 000556-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala del 8 de marzo de 2019.
- Resolución N.º 02162-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala del 20 de setiembre de 2019.
- Resolución N.º 002776-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala del 29 de noviembre de 2019.
- Resolución N.º 000885-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala del 30 de marzo de 2020.
- Resolución N.º 000838-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala del 30 de marzo de 2020.

### 6.3. Normas y proyectos de ley

Constitución Política del Perú

Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público

Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.

Reglamento General de la Ley N.º 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE. Disponible en [http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Contdoc01\\_2011.nsf/0/91d4fe810a10d68805257ae90058bd62/\\$FILE/PL01846040113.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Contdoc01_2011.nsf/0/91d4fe810a10d68805257ae90058bd62/$FILE/PL01846040113.pdf)

### 6.4. Publicaciones web

Comunicado de la Contraloría General de la República, publicado el 23 de enero de 2020. Disponible en: <https://twitter.com/ContraloriaPeru/status/1220495394523709440/photo/1>

Proceso de Tránsito al Nuevo Régimen del Servicio Civil. Disponible en: <https://www.servir.gob.pe/proceso-de-transito-al-nuevo-regimen-del-servicio-civil/presentacion/>

Documento “Características de la reforma del Servicio Civil Peruano” publicado el 3 de julio de 2013 por la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Disponible en [http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Comunicaciones/Comunicados/congreso\\_aprueba\\_proyecto\\_ley\\_servicio\\_civil.pdf](http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Comunicaciones/Comunicados/congreso_aprueba_proyecto_ley_servicio_civil.pdf)