

BREVES ALCANCES SOBRE LA RESOLUCIÓN N° 005-2020-SERVIR/TSC: PRECEDENTE ADMINISTRATIVO SOBRE LA TIPIFICACIÓN DE FALTAS LEVES EN EL REGLAMENTO INTERNO DE SERVIDORES CIVILES – RIS Y SU DISTINCIÓN RESPECTO A LAS FALTAS PREVISTAS EN LA LEY N° 30057 – LEY DEL SERVICIO CIVIL

1. Sobre el Servicio Civil y su ámbito de aplicación

Las disposiciones sobre el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM, entraron en vigencia desde el 14 de septiembre de 2014¹, siendo aplicables a todos los regímenes laborales de las entidades de conformidad con el literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento.

En el marco de esta normativa, el Estado tipifica conductas consideradas como faltas respecto al actuar y desempeño de las funciones o la prestación de servicios de los servidores públicos, brindando como herramienta un catálogo de faltas por lo cual se impondrá la sanción correspondiente, en virtud de la responsabilidad administrativa disciplinaria² previo procedimiento disciplinario, siempre observando los principios de la potestad sancionadora.

Por otro lado, en la Resolución de Sala Plena N° 005-2020-SERVIR-TSC, fundamento 2 se establece lo siguiente:

el Tribunal del Servicio Civil³ conoce y resuelve en segunda y última instancia administrativa, los recursos de apelación interpuestos contra las sanciones de suspensión y destitución, tal como lo dispone el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 95° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, modificado por



**Oscar Enrique
Gómez Castro**
(Exvocal de la
Primera Sala del TSC)

Abogado titulado por la Universidad de Lima. Máster en Gestión Pública y Master en Innovación Pedagógica y Gestión de Centros Educativos por la Escuela Española EUCIM Business School. Egresado de la maestría de Gestión Pública de la Universidad San Martín de Porres.

Especialista en derecho administrativo, derecho administrativo sancionador, empleo público, informática jurídica y contratación pública. Experiencia como Vocal del Tribunal del Servicio Civil y árbitro especializado en contratación pública.

1. El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin de que las entidades adecuen internamente al procedimiento (Decreto Supremo N°040-2014-PCM, Undécima disposición complementaria transitoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil).

Decretos Supremos Nos. 075-2016-PCM, 084-2016-PCM, 012-2017-JUS, 117-2017-PCM y 127-2019-PCM.

Es a partir de ello que del conocimiento de la segunda instancia del procedimiento administrativo disciplinario durante algún tiempo se advirtió casuística similar que en las diferentes entidades públicas que en sus Reglamentos Internos de Servidores Civiles – RIS, habían contemplado faltas idénticas o similares a las tipificadas en el artículo 85º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y que en ese sentido resultaba necesario realizar algunas precisiones.

En primer lugar, debemos señalar que las entidades públicas a través del poder de dirección se encuentran facultadas para que en su condición de empleadores emitan normas internas e instrumentos de gestión que coadyuven al desarrollo institucional garantizando el uso eficaz y eficiente de los recursos del erario público. Dicho de otro modo, el Estado habilitó a las entidades públicas para que a través del Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS, los empleadores ejerzan su facultad reglamentaria, toda vez que en este documento se determinan las condiciones a las cuales deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus respectivas prestaciones, conforme lo establecido en el Informe Técnico N° 955-2019-SERVIR/GPGSC. Sin embargo, se hace muy necesario realizar algunas precisiones.

2. Sobre el Reglamento Interno de Servidores Civiles-RIS

Este instrumento de gestión se encuentra regulado en el Título VII del Reglamento General de la Ley N° 30057º, Ley del Servicio Civil, aprobada por el Decreto Supremo N° 040-2014- PCM; el cual tiene como finalidad establecer las condiciones bajo las cuales debe desarrollarse el servicio civil en las entidades públicas, por lo que debe comprender los derechos y obligaciones que corresponden tanto al servidor civil como a la respectiva entidad, así como también las sanciones que correspondan aplicar ante el incumplimiento de dichas obligaciones.

Al respecto, el artículo 129º del Reglamento señala:

Todas las entidades públicas están obligadas a contar con un único Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS. Dicho documento tiene como finalidad establecer condiciones en las cuales debe desarrollarse el servicio civil en la entidad señalando los derechos y obligaciones del servidor civil y la entidad pública, así como las sanciones de incumplimiento (Decreto Supremo N°040-2014-PCM, Reglamento

El Reglamento Interno de Servidores Civiles-RIS es un instrumento de gestión que tiene como finalidad establecer las condiciones bajo las cuales debe desarrollarse el servicio civil en las entidades públicas, por lo que debe comprender los derechos y obligaciones que corresponden tanto al servidor civil como a la respectiva entidad, así como también las sanciones que correspondan aplicar ante el incumplimiento de dichas obligaciones.

2. La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso (Decreto Supremo N°040-2014-PCM, art. 91 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil).

3. El Tribunal del Servicio Civil- el Tribunal, en lo sucesivo- es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema (Decreto Legislativo N°1023, art. 17).

General de la Ley del Servicio Civil).

Con esta disposición legal las entidades públicas se encuentran habilitadas para elaborar, aprobar e implementar su Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS, hallándose en la obligación de adecuar su Reglamento Interno de Trabajo al Reglamento Interno de Servidores Civiles, independientemente de que la entidad se encuentre en el tránsito de la implementación de la Ley del Servicio Civil de conformidad con lo establecido en la Segunda⁴ y Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento.

El segundo párrafo del artículo 129º del Reglamento establece el contenido y disposiciones mínimas que debe contener el Reglamento Interno del Servicio Civil, entre ellas:

- a) Procedimientos de incorporación. b) La jornada de servicio, horario y tiempo de refrigerio. c) Normas de control de asistencia al servicio civil que se aplican en la entidad. d) Normas sobre permisos, licencias e inasistencias. e) Modalidad de los descansos semanales. f) Derechos y obligaciones del empleador. g) Disposiciones sobre el plan de bienestar de la entidad. h) Derechos, obligaciones, deberes e incompatibilidades de los servidores civiles. i) Disposiciones sobre la entrega de compensaciones no económicas. j) Listado de faltas que acarreen la sanción de amonestación conforme al régimen disciplinario establecido en la ley y en el presente reglamento. k) Entrega de puesto. l) Medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, así como el procedimiento que debe seguirse frente a una denuncia o queja relativa a esta materia. m) Normativa interna relacionada a las obligaciones de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. n) Las demás disposiciones que se consideren convenientes, que regulen aspectos relacionados a la relación de servicio.

Dicho articulado deja claramente establecido el contenido mínimo del Reglamento Interno del Servicio Civil máxime más aun siendo que expresamente señala el apartado j), por lo que corresponde realizar el análisis del listado de faltas administrativas que menciona el presente dispositivo legal.

3. Sobre las faltas administrativas

La Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en su desarrollo no han considerado la definición de lo que se debe entender por faltas disciplinarias, sin embargo, normas anteriores sí lo han hecho. Una de ellas es el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa, en su artículo 150° señala:

Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios, establecidos en el artículo 28° y otros de la Ley y el presente reglamento. La comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción

4. Las etapas del proceso de implementación son las reguladas mediante la Resolución N° 160-2013-SERVIR/ PE que aprueba los Lineamientos para el Tránsito de una entidad pública al Régimen del Servicio Civil, o la que haga sus veces (Decreto Supremo N°040- 2014-PCM, segunda disposición complementaria transitoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil).

correspondiente.

Conforme a la definición precedente, la Guía Práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador define a la falta administrativa como toda acción u omisión cometida por un servidor o funcionario público que contraviene o afecta un deber contemplado en la normativa de la materia (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015, p.30). Con relación a la existencia de faltas disciplinarias por conductas omisivas, el artículo 98.3 del Reglamento señala que ello “consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía que realizar y que estaba en condiciones de hacerlo” (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil).

En función a lo antes expuesto tenemos que el artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, contempla una lista de faltas disciplinarias que en función a su gravedad serán sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo procedimiento administrativo sancionador por lo que en contraposición a lo establecido en el literal j) del artículo 129° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el cual establece que el Reglamento Interno del Servicio Civil debe contener faltas que acarreen la sanción de amonestación, se advierte que las faltas administrativas contempladas por las entidades en dicho reglamento no podrían ser las mismas ya establecidas en la Ley, por cuanto estas revisten un mayor grado de lesividad por la naturaleza de su sanción.

Es en ese aspecto donde radica el problema, ya que el Tribunal del Servicio Civil en el marco de sus funciones advirtió que las entidades habían contemplado en el listado de faltas administrativas correspondiente al Reglamento Interno del Servicio Civil, faltas administrativas iguales o similares a las contenidas en el artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y que en ese sentido corresponde que estos casos particulares sean interpretados de modo expreso y con carácter general constituyendo precedente de observancia obligatoria.

Cabe precisar que el artículo VI del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, sobre los precedentes administrativos establece: “Los actos administrativos que al resolver casos particulares interpreten de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación constituirán precedentes administrativos de observancia obligatoria por la entidad mientras dicha interpretación no sea modificada”. En palabras de Tirado (2010) “podrá ser emitido por todo órgano administrativo que considere estar asumiendo un criterio que deba ser aplicado a todas las situaciones idénticas” (como se citó en Cairampoma, 2014, p.

A partir de la vigencia de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, esta es de aplicación común a los regímenes laborales de las entidades públicas (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057), por lo que las entidades deben adecuar sus instrumentos de gestión interna de acuerdo a los lineamientos del nuevo régimen del Servicio Civil.

490).



4. Sobre la Resolución N° 005-2020-SERVIR/TSC: Precedente administrativo sobre la tipificación de faltas leves en el Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS y su distinción respecto a las faltas previstas en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

Claramente afirma la Resolución N° 005-2020-SERVIR/TSC respecto a las faltas administrativas sancionadas con suspensión y destitución que están previstas en el artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y las falta sancionadas con amonestación verbal y escrita deben estar contenidas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles. Ello en virtud a lo dispuesto en el artículo 129° del Reglamento General de la Ley N° 30057, o en el Reglamento Interno de Trabajo – RIT, en caso de aún no haber sido adecuado este al RIS.

Se advierte que a partir de la vigencia de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, esta es de aplicación común a los regímenes laborales de las entidades públicas (Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057), por lo que las entidades deben adecuar sus instrumentos de gestión interna de acuerdo a los lineamientos del nuevo régimen del Servicio Civil.

Conforme a lo expuesto en los párrafos precedentes, ante la existencia de una situación de incertidumbre jurídica sobre si las faltas leves previstas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles- RIS, pueden tener exactamente el mismo supuesto de hecho de las faltas previstas en el artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, asimismo, sobre si respecto a si es posible tipificar en tal documento de gestión, faltas disciplinarias pasibles de ser sancionadas con suspensión o destitución, la Sala Plena del Tribunal del Servicio civil de conformidad con el principio de seguridad jurídica, sobre la base de la predictibilidad y a fin de que los administrados tengan certeza de la forma de aplicación e interpretación de las normas y las entidades puedan ejercer su potestad disciplinaria, observando el principio de legalidad y previniendo eventuales declaraciones de nulidad de sus procedimientos administrativos disciplinarios, en uso de la potestad de emitir precedentes administrativos de observancia obligatoria, se adoptó el Acuerdo Plenario contenido en la Resolución de Sala Plena N° 005-2020-SERVIR-TSC con la finalidad de incorporar, con la debida amplitud, los fundamentos jurídicos necesarios para establecer un conjunto de directrices resolutivas cuya observancia y aplicación resulte obligatoria a las entidades; siendo estos los siguientes:

Si bien es cierto que las entidades manifiestan su poder de dirección y reglamentación en virtud del cual pueden autorregular su funcionamiento a través del Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS), este debe observar los límites que le han sido conferidos por el Reglamento General de la Ley N° 3005712, que dispone que las entidades tipifiquen las faltas leves, es decir obligaciones de mínima gravedad, todo ello observando los principios de la potestad sancionadora administrativa.

Fundamento 19

Tomando en cuenta la exposición jurisprudencial y doctrinal efectuada, se advierte que el Reglamento Interno de Servidores Civiles- RIS constituye una manifestación de los



poderes de dirección y de reglamentación de las entidades, en virtud de los cuales pueden autorregular - claro está dentro de los límites que le han sido conferidos-las relaciones que mantienen con sus servidores. En razón de ello, el Reglamento General de la Ley N° 30057 dispone que las entidades tipifiquen faltas leves, las que evidentemente deben referirse al incumplimiento de ciertas obligaciones de mínima gravedad.

En ese sentido, la Resolución de Sala Plena N° 005-2020-SERVIR-TSC, señala que si bien es cierto que las entidades manifiestan su poder de dirección y reglamentación en virtud del cual pueden autorregular su funcionamiento a través del Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS), este debe observar los límites que le han sido conferidos por el Reglamento General de la Ley N° 30057, que dispone que las entidades tipifiquen las faltas leves, es decir obligaciones de mínima gravedad, todo ello observando los principios de la potestad sancionadora administrativa (fundamento 19).

Visto de otra manera:

el Estado en su rol de “empleador”, puede regular diversos aspectos de las relaciones que mantiene con sus servidores. Precisamente este documento de gestión sirve para tal fin. En este punto, resulta oportuno traer a colación lo señalado por el Tribunal Constitucional en los siguientes términos: “Como se observa, dentro de este poder de dirección encontramos la potestad disciplinaria del empleador para sancionar cualquier infracción o incumplimiento de obligaciones laborales del trabajador (.). De manera concordante, los juristas García de Enterría y Fernández sostienen que “(..) la peculiaridad de esta especie de sanciones administrativas reside en (...) el reconocimiento de una especie de titularidad natural de la Administración, derivada de actuar en su propio ámbito interno o doméstico, tutelando su propia organización y funcionamiento (Resolución de Sala Plena N° 005-2020-SERVIR-TSC, fundamento 13, p.31).

Como se ha dicho:

la tipificación de las faltas leves pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita ha sido delegada a las entidades, de modo que sean estas las que tengan a su cargo efectuar tal tipificación en el Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS. Siendo ello así, este documento de gestión, además de contener las obligaciones a las que se encuentran sujetos los servidores, debe prever también las consecuencias que acarrea el incumplimiento de tales obligaciones, representadas así en el listado de faltas leves (Resolución de Sala Plena N° 005-2020-SERVIR-TSC, fundamento 15, p.31).

Además es necesario precisar que si una entidad no cuenta con ningún instrumento de gestión (RIS, RIT, directiva, etc.) que contenga las faltas leves pasibles de ser sancionadas con amonestación, en tanto no incorpore a dichos documentos o apruebe alguno en el que se precisen tales faltas, dicha entidad solo podrá iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario por las faltas contenidas en el artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, concordante con el



numeral 98.2 del artículo 98º de su Reglamento y siempre que la presunta conducta infractora se subsuma en alguno de los supuestos de hecho descritos en dichas faltas, de lo contrario ello supondría una infracción al Principio de Tipicidad.

Ahora, sobre la notificación del Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS, la Resolución de Sala Plena N° 005-2020-SERVIR-TSC indica lo siguiente:

Fundamento 20

Cabe anotar, por otra parte, que con la finalidad de que los servidores puedan tomar conocimiento, de manera previa, de las faltas leves pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita, resulta necesario que las entidades notifiquen el Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS, tanto al momento en que estos inician la prestación de sus servicios, como al momento de la actualización de dicho documento de gestión (p.31).

Este fundamento constituye una garantía para los servidores, por cuanto la referida comunicación responde a la observancia del principio del debido procedimiento, porque aquel reglamento debe especificar el procedimiento que se aplica para las sanciones, a fin de que el servidor sepa a qué atenerse. Es por ello que las oficinas de recursos humanos o quien haga sus veces deberá realizar tal notificación de forma diligente.

Así también, respecto a las faltas que ya se encuentran tipificadas en la Ley N° 30057, la Resolución de Sala Plena N° 005-2020-SERVIR-TSC establece que:

Fundamento 28

A tenor de lo expuesto, se advierte que las faltas que ya se encuentran tipificadas en la Ley N° 30057 no pueden ser replicadas con idéntico supuesto de hecho en el Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS, pues ello situaría a los servidores en un estado de imprevisibilidad e inseguridad jurídica, en la medida que no tendrían certeza sobre cuáles son las faltas pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita y aquellas pasibles de ser sancionadas con suspensión o destitución, lo que además podría tornar arbitrario el ejercicio de la potestad disciplinaria por parte de las entidades (p.32).

Los supuestos de hecho de las faltas disciplinarias leves no pueden ser exactamente iguales a los supuestos de hecho de las faltas previstas en la Ley N° 30057, no solo porque el fundamento de las faltas en cuanto a la gravedad de las conductas no es el mismo, sino también porque ello transgrediría la prohibición de doble tipificación a la que hace referencia el principio de tipicidad.

Los supuestos de hecho de las faltas disciplinarias leves no pueden ser exactamente iguales a los supuestos de hecho de las faltas previstas en la Ley N° 30057, no solo porque el fundamento de las faltas en cuanto a la gravedad de las conductas no es el mismo, sino también porque ello transgrediría la prohibición de doble tipificación a la que hace referencia el principio de tipicidad.



En ese sentido, las faltas disciplinarias leves pueden referirse a las relaciones que mantienen las entidades con sus servidores. “En razón de ello, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, dispone que las entidades tipifiquen faltas leves, las que evidentemente deben referirse al incumplimiento de ciertas obligaciones de mínima gravedad” (Resolución de Sala Plena N° 005-2020-SERVIR-TSC, fundamento 19, p.31).

Veamos algunos ejemplos:

Sobre ello, por ejemplo, de la revisión de algunos Reglamentos Internos de Servidores Civiles – RIS, se aprecia que se han previsto como faltas leves, supuestos referidos a *“no portar el fotocheck durante el horario de servicio”, “dejar los equipos eléctricos y otros análogos encendidos después de concluida su labor”, “omitir marcar el ingreso o salida de manera reiterada”,* supuestos de hecho que, como puede verse, revisten menor gravedad en comparación con los supuestos referidos a *“El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil (...)”, “la negligencia en el desempeño de las funciones”, “La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes”,* entre otras (Resolución de Sala Plena N° 005-2020- SERVIR-TSC, fundamento 24, p.31-32).

Por otro lado, en relación a las faltas de carácter leve y el RIS, la Resolución de Sala Plena N° 005-2020-SERVIR-TSC indica lo siguiente:

Fundamento 30

Bajo tal orden de consideraciones, el pleno del Tribunal considera pertinente y necesario establecer como criterio de observancia obligatoria que las faltas contenidas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS no pueden tener los mismos supuestos de hecho que las faltas previstas en la Ley N° 30057, pues estas a diferencia de aquellas revisten mayor gravedad. Por consiguiente, el RIS únicamente puede prever faltas de carácter leve pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita (p.32).

Respecto a ello, el Reglamento interno de los Servidores Civiles (RIS) de cada entidad pública solo podrá prever faltas de carácter leve pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita. Además, las faltas contenidas en el RIS no tendrán los mismos supuestos de hecho que aquellas previstas en la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, que revisten mayor gravedad. En ese sentido se advierte que la tipificación de faltas en este reglamento se circunscribe solo a las faltas leves pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita, las que deben provenir del incumplimiento de obligaciones de mínima gravedad; por lo que no resulta posible que en su contenido se tipifiquen faltas que deben ser castigadas con suspensión o destitución y que ya están tipificadas en el artículo 85° de la Ley del Servicio Civil.

El Reglamento interno de los Servidores Civiles (RIS) de cada entidad pública solo podrá prever faltas de carácter leve pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita. Además, las faltas contenidas en el RIS no tendrán los mismos supuestos de hecho que aquellas previstas en la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, que revisten mayor gravedad.



Sin embargo, no se excluye la posibilidad respecto a que en un procedimiento administrativo disciplinario el órgano sancionador pueda modificar la sanción propuesta por el órgano instructor y, de esa manera, alguna falta prevista con sanción de suspensión o destitución en aquel artículo se pueda sancionar “con amonestación escrita o verbal, de acuerdo a las circunstancias del caso en concreto” (Resolución de Sala Plena N°005-2020 SERVIR-TSC, fundamento 31).

Siguiendo esta línea de análisis, el incumplimiento de ciertas obligaciones contenidas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS, da lugar a la configuración de faltas leves pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita. Un aspecto relevante a tener en cuenta es que el nivel de gravedad o lesividad de las conductas que dan lugar a estas faltas debe ser mínimo, razón por la cual las sanciones también son de menor gravedad (Resolución de Sala Plena N°005-2020-SERVIR-TSC, fundamento 21).

Por consiguiente, no resulta posible que en el Reglamento interno de los Servidores Civiles (RIS) se tipifiquen faltas pasibles de ser sancionadas con suspensión o destitución, pues estas faltas ya se encuentran tipificadas en el artículo 85º de la Ley N° 30057, así como las demás que señale la ley.

Con respecto al artículo 85 y 90 de la Ley N° 30057, la Resolución de Sala Plena N° 005-2020-SERVIR-TSC establece que:

Fundamento 31

Desde luego, lo anteriormente señalado no excluye, en modo alguno, la posibilidad que contempla el artículo 908 de la Ley N° 30057, respecto a que en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario, el órgano sancionador puede modificar la sanción propuesta por el órgano instructor y, de esa manera, alguna falta prevista en el artículo 859 de dicha ley, podría terminar siendo sancionada con amonestación escrita o verbal, de acuerdo a las circunstancias particulares del caso en concreto (p.32).

Las autoridades del procedimiento administrativo sancionador son autónomos e independientes en la formación de su criterio y en virtud a lo previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento. Las autoridades competentes para imponer la sanción de suspensión y destitución podrán decidir un pronunciamiento debidamente sustentado para, en virtud del principio de proporcionalidad y razonabilidad, imponer una sanción menos gravosa que la asignada por ley como parte de su competencia, previo análisis lógico y valorativo de los hechos en base a los criterios establecidos en el artículo 87º de Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Por último, en relación al RIS y las faltas leves, la Resolución de Sala Plena N° 005-2020-SERVIR-TSC determina lo siguiente:

Fundamento 32

Finalmente, no debe perderse de vista que la tipificación de faltas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS se circunscribe únicamente a las faltas leves pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita, las que deben provenir del



incumplimiento de obligaciones de mínima gravedad; por consiguiente, no resulta posible que en su contenido se tipifiquen faltas pasibles de ser sancionadas con suspensión o destitución, pues estas faltas ya se encuentran tipificadas en el artículo 85º de la Ley N° 30057, así como las demás que señale la ley (p.32).

Habría que decir al respecto que las entidades públicas cuando elaboren el Reglamento interno de los Servidores Civiles (RIS), en principio deben tener en cuenta que el artículo 248º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, contiene los principios de la potestad sancionadora administrativa, entre ellos el Principio de Debido Procedimiento y Principio de Tipicidad, los mismos que resultan de aplicación a todos los actos de la administración pública que impliquen el ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria del Estado, incluido el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Respecto al no menos importante principio de debido procedimiento, el numeral 1.2 del Artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, señala:

Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

5. Conclusiones:

1). El Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS representa, por excelencia, el instrumento de gestión a través del cual el empleador ejerce su facultad reglamentaria, toda vez que en este documento se determina las condiciones a las cuales deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus respectivas prestaciones.

2). El Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS tiene como finalidad establecer las condiciones bajo las cuales debe desarrollarse el servicio civil en las entidades, por lo que debe comprender los derechos y obligaciones que corresponden tanto al servidor civil como a la respectiva entidad, así como también debe contener las sanciones que correspondan aplicar ante el incumplimiento de dichas obligaciones.

3). A partir de la vigencia del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, es de aplicación común a los regímenes laborales de las entidades (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057), adecuar sus instrumentos de gestión interna a los lineamientos del nuevo régimen del Servicio Civil.



4). El artículo 129° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que todas las entidades públicas están obligadas a contar con un único Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS, que debe contener el “j) listado de faltas que acarreen la sanción de amonestación conforme al régimen disciplinario previsto en la citada ley y su reglamento” las mismas que de acuerdo al literal a) del artículo 88° de la misma ley, serán pasibles de ser sancionadas con la sanción de amonestación verbal o escrita.

5). El Reglamento interno de los Servidores Civiles (RIS) de cada entidad pública solo podrá prever faltas de carácter leve pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita. Además, las faltas contenidas en el RIS no tendrán los mismos supuestos de hecho que aquellas previstas en la Ley N° 30057, que revisten mayor gravedad.

6). No se excluye la posibilidad de que en un procedimiento administrativo disciplinario, el órgano sancionador pueda modificar la sanción propuesta por el órgano instructor y, de esa manera, alguna falta prevista con sanción de suspensión o destitución en aquel artículo se pueda sancionar con amonestación escrita o verbal, de acuerdo a las circunstancias del caso en concreto.

7). Los servidores deben ser notificados de manera previa, con el Reglamento interno de los Servidores Civiles (RIS) así como sus respectivas modificaciones. Ello en observancia del principio del debido procedimiento, porque aquel reglamento debe especificar el procedimiento que se aplica para las sanciones, a fin de que el servidor sepa a qué atenerse.

Bibliografía

Cairampoma Arroyo, A. (2014). *La regulación de los precedentes administrativos en el ordenamiento jurídico peruano. Derecho PUCP, (73), 483-504.* <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201402.014>

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (11 de junio de 2014). <https://www.gob.pe/es/l/2129673>

Decreto Legislativo N° 1023, Decreto legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. (21 de junio de 2008). <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DLeg%201023.pdf>

Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la carrera administrativa, (18 de enero de 1990). [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2E4F87B69912117205257B89005036CD/\\$FILE/DS_005_90_PCM.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2E4F87B69912117205257B89005036CD/$FILE/DS_005_90_PCM.pdf)

Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. Decreto que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. (25 de enero de 2019). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/320709/DS_004-2019-JUS.pdf

El Peruano. (2020). *Normas legales actualizadas: Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.* Editora Perú. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0005/13-texto-unico-ordenado-de-la-ley-27444-ley-de-procedimiento-administrativo-general-1.pdf>

Informe Técnico N° 955-2019-SERVIR/GPGSC. (26 de junio de 2019). https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2019/IT_955-2019-SERVIR-GPGSC.pdf

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (4 de julio de 2013). <https://www.gob.pe/es/l/118474>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2015). Guía Práctica sobre el Régimen Disciplinario y el Procedimiento Administrativo Sancionador. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1534117/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-r%C3%A9gimen-disciplinario.pdf>

Resolución de Sala Plena N° 005-2020-SERVIR-TSC. (20 de junio de 2020). <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/precedente-administrativo-sobre-la-tipificacion-de-faltas-le-resolucion-no-005-2020-servirtsc-1868230-1#:~:text=suspensi%C3%B3n%20o%20destituci%C3%B3n%2C%20pese%20a,faltas%20y%20aplicaci%C3%B3n%20de%20sanciones>