

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR señaló que:

*“(…) el régimen disciplinario y procedimiento sancionador al cual se sujetan los profesores bajo la LRM es de aplicación independientemente de área de desempeño en la cual ejerzan cargos y funciones, pudiendo ser de gestión pedagógica (en aula), gestión institucional (administrativa), formación docente o innovación e investigación (…).”*

28. De lo expuesto, este Tribunal concluye que las faltas consideradas leves, graves o muy graves recogidas en el primer párrafo de los artículos 46°, 47°, 48° y 49° de la Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial, respectivamente, serán aplicables a los docentes que se desempeñen en las áreas señaladas en el artículo 12° de la Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial. Así, las entidades podrán imputar las faltas antes descritas a los Directores de Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Director o Jefe de Gestión Pedagógica, Especialista en Educación de las diferentes instancias de gestión educativa descentralizada, Director y Subdirector de institución educativa por realizar funciones de gestión institucional.

### III. DECISIÓN

1. La Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, por unanimidad, considera que las directrices contenidas en los numerales 20, 21, 26 y 28 del presente Acuerdo Plenario ameritan ser declaradas como precedentes de observancia obligatoria para establecer la correcta tipificación de las faltas referidas al incumplimiento o la transgresión por acción u omisión, de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente consideradas leves, graves o muy graves reguladas en el primer párrafo de los artículos 46°, 47°, 48° y 49° de la Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial.

2. En atención a lo expuesto, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil respecto a la emisión de precedentes administrativos de observancia obligatoria;

### ACORDÓ:

2.1 **ESTABLECER** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 20, 21, 26 y 28 de la presente resolución.

2.2 **PRECISAR** que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por los órganos competentes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.

2.3 **PUBLICAR** el presente acuerdo de Sala Plena en el Diario Oficial “El Peruano” y en el Portal Institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), de conformidad con lo establecido en el artículo 2° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil.

CARLOS GUILLERMO MORALES MORANTE  
Presidente del Tribunal del Servicio Civil

LUIGINO PILOTTO CARREÑO  
Vocal Titular

RICARDO JAVIER HERRERA VASQUEZ  
Vocal Titular

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO  
Vocal Titular

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA  
Vocal Titular

SANDRO ALBERTO NÚÑEZ PAZ  
Vocal Alterno

1868236-1

## 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

### RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 005-2020-SERVIR/TSC

**Asunto:** 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

Lima, 12 de junio de 2020

Los Vocales integrantes de la Primera y Segunda Salas del Tribunal del Servicio Civil, reunidos en Sala Plena, de conformidad con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 4° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>1</sup>, emiten el siguiente:

### ACUERDO PLENARIO

#### I. ANTECEDENTES

1. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>2</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 – Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>3</sup>, el Tribunal del Servicio Civil tiene a su cargo, en segunda y última instancia administrativa, la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las siguientes materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo.

<sup>1</sup> Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM modificado por el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

#### “Artículo 4°.- Conformación

El Tribunal está conformado por el Presidente del Tribunal, por los vocales de todas las Salas, la Secretaría Técnica y las Salas que apruebe el Consejo. Las funciones de las Salas y la Secretaría Técnica se encuentran desarrolladas en el Reglamento de Organización de Funciones de SERVIR. El Presidente del Tribunal y los vocales de todas las salas son designados y removidos por el Consejo de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 del Decreto Legislativo N° 1023.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria. Dichos pronunciamientos deberán ser adoptados por no menos del cincuenta por ciento más uno del total de los vocales del Tribunal”.

<sup>2</sup> Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

#### “Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

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.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- Acceso al servicio civil;
- Pago de retribuciones;
- Evaluación y progresión en la carrera;
- Régimen disciplinario; y,
- Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

2. En cuanto a la materia referida al régimen disciplinario, el Tribunal del Servicio Civil 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<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 95° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, modificado por Decretos Supremos Nos 075-2016-PCM, 084-2016-PCM, 012-2017-JUS, 117-2017-PCM y 127-2019-PCM<sup>5</sup>.

3. Las faltas que subyacen a las sanciones de suspensión y destitución se encuentran previstas en el artículo 85° de la Ley N° 30057. De otro lado, las faltas que subyacen a las sanciones de amonestación verbal y escrita, deben encontrarse contenidas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS en observancia de lo dispuesto en el artículo 129° del Reglamento General de la Ley N° 30057<sup>6</sup>, o en el Reglamento Interno de Trabajo – RIT, en caso de aún no haber adecuado este al RIS.

4. No obstante lo señalado, a partir de los recursos de apelación que ha venido conociendo y resolviendo este Tribunal, se han detectado casos en los que el Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS prevé faltas que tienen exactamente el mismo supuesto de hecho de las faltas previstas en el artículo 85° de la Ley N° 30057, aun cuando las mismas deberían diferenciarse por el nivel de gravedad o lesividad de la conducta.

5. Incluso en algunos casos se ha advertido que en el Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS se tipifican faltas pasibles de ser sancionadas con suspensión o destitución, pese a que tal documento de gestión únicamente debería contemplar faltas leves pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita, generándose, de este modo, distorsión en la imputación de faltas y aplicación de sanciones.

6. En este contexto, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 129° del Reglamento General de la Ley N° 30057, surge una situación de incertidumbre jurídica respecto a 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. Asimismo, respecto a si se puede tipificar en tal documento de gestión faltas pasibles de ser sancionadas con suspensión o destitución.

7. Tal situación de incertidumbre es de necesario esclarecimiento habida cuenta que las entidades en su obrar diario requieren contar con criterios de aplicación e interpretación normativa que les permitan ejercer su potestad disciplinaria dentro de los marcos de legalidad aplicables, evitándose eventuales declaraciones de nulidad de sus procedimientos administrativos disciplinarios.

8. Frente a dicha situación y de conformidad con el principio de seguridad jurídica, en virtud del cual, sobre la base de la predictibilidad, los administrados deben tener certeza de la forma de aplicación de las normas y de las consecuencias que les deparan, evitándose de este modo la incertidumbre y la imprevisibilidad; este Tribunal considera pertinente emitir un precedente que establezca los criterios necesarios 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.

9. Por consiguiente, en uso de la potestad de la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil de emitir precedentes administrativos de observancia obligatoria, con los efectos y alcances precisados en los fundamentos sexto y décimo de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC, se adopta el presente Acuerdo Plenario 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.

Como resultado del debate, deliberación y en virtud de la votación efectuada, por unanimidad, se emitió el presente Acuerdo Plenario.

## II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

### § Sobre la tipificación de faltas leves en el Reglamento Interno de Servidores Civiles

10. La tipificación de las faltas que dan lugar a las sanciones de amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses y destitución, presenta un tratamiento diferenciado en función de los cuerpos normativos que contemplan dichas faltas.

11. Este tratamiento diferenciado se pone de manifiesto en la medida que si bien el artículo 85° de la Ley N° 30057 contempla las faltas pasibles de ser sancionadas con suspensión o destitución, no ocurre lo mismo en cuanto a las faltas pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita, dado que estas no se encuentran tipificadas en dicho cuerpo normativo, sino que su tipificación ha sido reservada a las entidades mediante el Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS.

12. Respecto a ello, el artículo 129° del Reglamento General de la Ley N° 30057, establece que 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.

13. Considerando, entonces, que el Estado en su rol de “empleador”, puede regular diversos aspectos de las

<sup>3</sup> Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

<sup>4</sup> Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

#### “Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

<sup>5</sup> Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, modificado por Decretos Supremos N° 075-2016-PCM, 084-2016-PCM, 012-2017-JUS, 117-2017-PCM y 127-2019-PCM

#### “Artículo 95°.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

<sup>6</sup> Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, modificado por Decretos Supremos N° 075-2016-PCM, 084-2016-PCM, 012-2017-JUS, 117-2017-PCM y 127-2019-PCM

#### “Artículo 129°.- Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS

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 en caso de incumplimiento.

El Reglamento Interno del Servicio Civil contiene las siguientes disposiciones como mínimo:

(...)

j) El listado de faltas que acarree la sanción de amonestación conforme al régimen disciplinario establecido en la ley y en el presente reglamento”.

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 (...)”*<sup>7</sup>. 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 (...)”*<sup>8</sup>.

14. Es así que, como parte de las disposiciones mínimas que debe comprender el Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS, el literal j) del precitado artículo 129º del Reglamento General de la Ley N° 30057, establece que debe prever el *“listado de faltas que acarree la sanción de amonestación conforme al régimen disciplinario previsto en la citada ley y su reglamento”*. De acuerdo al literal a) del artículo 88º de la misma ley, la sanción de amonestación puede ser verbal o escrita.

15. Desde esta perspectiva, se aprecia que 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.

16. Ahora bien, en lo concerniente a la potestad reglamentaria de las entidades en materia disciplinaria, con carácter referencial, resulta oportuno citar lo señalado por el Tribunal Constitucional de España, en los siguientes términos: *“En virtud de esa sujeción especial, y en virtud de la efectividad que entraña ese sometimiento singular al poder público, el ius puniendi no es el genérico del Estado, y en tal medida la propia reserva de Ley pierde parte de su fundamentación material, dado el carácter en cierto modo insuprimible de la potestad reglamentaria, expresiva de la capacidad propia de autoordenación correspondiente”*<sup>9</sup>. Siguiendo la misma línea argumentativa, Nieto García postula que *“la matización se traducirá en una exigencia más suave de la regla de la reserva legal y del mandato de tipificación, permitiendo un margen mayor a la colaboración reglamentaria y a la valoración de los órganos administrativos”*<sup>10</sup>.

17. Partiendo de otro punto de vista, pero en el mismo sentido, Gómez Tomillo y Sanz Rubiales, citando a Marina Jalvo, agregan que *“A la vista de la multiplicidad de comportamientos de funcionarios que pueden afectar al buen funcionamiento de la Administración y que son merecedores de sanción disciplinaria, se ha indicado que resulta prácticamente imposible que la norma legal sancionadora disciplinaria prevea agotadoramente todas aquellas conductas”*<sup>11</sup>. En efecto, atendiendo a los múltiples supuestos de faltas leves que pueden presentarse al interior del funcionamiento de las entidades, el artículo 129º del Reglamento General de la Ley N° 30057, les ha delegado la tipificación de dichas faltas, que por cierto deben ser de mínima gravedad, para que sean comprendidas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS.

18. Puntualmente sobre la tipificación de infracciones leves, el precitado Nieto García sostiene lo siguiente: *“(...) el escalón más bajo de esta clasificación (...) se tipifica —como ya se ha expuesto prolijamente antes— por simple remisión, es decir, que la ley después de haber tipificado de forma positiva todas y cada una de las infracciones calificadas como graves o muy graves, cierra la lista con una remisión en blanco para las infracciones leves (...)”*<sup>12</sup>. Precisamente en nuestro ordenamiento jurídico nacional, las faltas pasibles de ser sancionadas con suspensión o destitución, vale decir, las de mayor gravedad, han sido tipificadas en la Ley N° 30057, en tanto que la tipificación de las faltas de menor gravedad, es decir, las faltas leves, ha sido delegada a las entidades.

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.

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.

### **§ Sobre la distinción que debe existir entre las faltas previstas en el RIS y las previstas en la Ley N° 30057**

21. 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.

22. Las sanciones de suspensión o destitución, en cambio, obedecen a faltas que revisten mayor gravedad. Ello explica que estas sanciones, a diferencia de la amonestación verbal o escrita, tengan incidencia directa en la continuidad de la prestación de servicios por parte de los servidores, puesto que dicha prestación puede ser suspendida temporalmente sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses o, en casos más graves, puede darse por terminada la misma, impidiéndose accesoriamente el reingreso a la Administración Pública por cinco (5) años (inhabilitación).

23. Lo señalado pone de manifiesto que la distinción entre las faltas que ameritan ser sancionadas con amonestación verbal o escrita y las faltas que ameritan ser sancionadas con suspensión o destitución, obedece al nivel de gravedad o lesividad que las mismas representan para el adecuado funcionamiento y organización de las entidades. De ahí que, los supuestos de hecho de las faltas pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita no puedan ser exactamente iguales a los supuestos de hecho de las faltas pasibles de ser sancionadas con suspensión o destitución, puesto que el grado de lesividad no es el mismo.

24. 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”*<sup>13</sup>, *“dejar los equipos eléctricos y otros análogos encendidos después de concluida su labor”*<sup>14</sup>, *“omitir marcar el ingreso o salida de manera*

<sup>7</sup> Sentencia recaída en el Expediente N° 03001-2014-PA/TC, Fundamento 2. GARCÍA DE ENTERRÍA Y MARTÍNEZ CARANDE, Eduardo & FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Tomás Ramón. Curso de Derecho Administrativo II. Madrid: Editorial Civitas, año 2002, p. 169-170.

<sup>9</sup> Sentencia 2/1987, de 21 de enero, Fundamento 2.

<sup>10</sup> NIETO GARCÍA, Alejandro. Derecho Administrativo Sancionador. Madrid: Editorial Tecnos, año 2012, p. 190.

<sup>11</sup> MARINA JALVO, Belén. El régimen disciplinario de los funcionarios públicos, p. 127, citada por GÓMEZ TOMILLO, Manuel & SANZ RUBIALES, Iñigo en la obra Derecho Administrativo Sancionador Parte General. Navarra: Editorial Thomson Reuters Aranzadi, año 2013, p. 261.

<sup>12</sup> NIETO GARCÍA, Alejandro, *op. cit.*, p. 512.

<sup>13</sup> Reglamento Interno de Servidores Civiles del Ministerio de Educación, aprobado por Resolución de Secretaría General N° 285-2018-MINEDU.

<sup>14</sup> Reglamento Interno de Trabajo del Personal Empleado de la Municipalidad de Barranco, aprobado por Ordenanza N° 432-MDB.

<sup>15</sup> Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobado por Resolución de Secretaría Administrativa N° 002-2018-PCM/SA.

reiterada<sup>15</sup>”, 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 otros.

25. A la vista de lo que antecede, el Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS debe comprender aquellas faltas cuyo nivel o grado de lesividad no sea de considerable gravedad, de tal forma que exista proporcionalidad con las sanciones de amonestación verbal o escrita. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que “(...) los principios de legalidad y de tipicidad exigen que las sanciones sean proporcionales al hecho punible y que estén claramente identificadas y singularizadas en el Reglamento General de Estudios<sup>16</sup>”. De forma complementaria, el Tribunal Supremo Español considera que “(...) el principio de proporcionalidad (...) en una acepción más estricta, representa la existencia de una “debidada adecuación entre la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y la sanción aplicada” (art. 131.3 LRJ/PAC), que puede contemplarse en su vertiente normativa (...) o en su vertiente aplicativa por la Administración o los Tribunales; siendo, un mecanismo de control de la actuación del legislador -vertiente normativa- (...)”<sup>17</sup>.

26. Precisamente en resguardo de tal proporcionalidad, los supuestos de hecho de las faltas 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.

27. Efectivamente, el principio de tipicidad previsto en el numeral 4 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que “(...) en la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento (...) respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras”.

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<sup>18</sup>, 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.

29. Este escenario de doble tipificación podría dar lugar a que, por ejemplo, el hostigamiento sexual sea previsto en el Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS como falta leve pasible de ser sancionada con amonestación verbal o escrita, en abierta contraposición al artículo 85° de la Ley N° 30057, el cual ha previsto expresamente las sanciones de suspensión o destitución para dicha falta.

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.

31. Desde luego, lo anteriormente señalado no excluye, en modo alguno, la posibilidad que contempla el artículo 90° 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 85° de dicha ley, podría terminar

siendo sancionada con amonestación escrita o verbal, de acuerdo a las circunstancias particulares del caso en concreto.

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 85° de la Ley N° 30057, así como las demás que señale la ley.

### III. DECISIÓN

1. La Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, por unanimidad, considera que las directrices contenidas en los numerales 19, 20, 28, 30, 31 y 32 del presente Acuerdo Plenario ameritan ser declaradas como precedente de observancia obligatoria para la correcta tipificación de faltas leves en el Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS, distinguiéndolas de las faltas previstas en la Ley N° 30057.

2. En atención a lo expuesto, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil respecto a la emisión de precedentes administrativos de observancia obligatoria;

#### ACORDÓ:

**2.1 ESTABLECER** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 19, 20, 28, 30, 31 y 32 de la presente resolución.

**2.2 PRECISAR** que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por los órganos competentes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.

**2.3 PUBLICAR** el presente acuerdo de Sala Plena en el Diario Oficial “El Peruano” y en el Portal Institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), de conformidad con lo establecido en el artículo 2° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil.

CARLOS GUILLERMO MORALES MORANTE  
Presidente del Tribunal del Servicio Civil

LUIGINO PILOTTO CARREÑO  
Vocal Titular

RICARDO JAVIER HERRERA VASQUEZ  
Vocal Titular

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO  
Vocal Titular

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA  
Vocal Titular

SANDRO ALBERTO NÚÑEZ PAZ  
Vocal Alterno

OSCAR ENRIQUE GÓMEZ CASTRO  
Vocal Alterno

<sup>16</sup> Sentencia recaída en el Expediente N° 00535-2009-PA/TC, Fundamento 37.

<sup>17</sup> Sentencia del 28 de setiembre de 2017, STS 3458/2017, emitida por la Sala de lo Contencioso, considerando primero.

<sup>18</sup> En el mismo sentido véase los Informes Técnicos N°s 111-2019-SERVIR/GPGSC y 1872-2019-SERVIR/GPGSC.