

FACULTAD DE DERECHO

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Aplicación residual del Código de Ética de
la Función Pública por el Tribunal del
Servicio Civil**

Angel Jonathan Palomino Ortega

Para optar el Título Profesional de
Abogado

Cusco, 2022

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

Agradecimientos

Agradezco a mi asesor, el Mg. Gabriel Ravelo Franco, por ser la persona directa en brindarme su asesoramiento y conocimientos metodológicos en la presente investigación, quien invirtió muchas horas de su tiempo en evaluar y realizar las observaciones, las mismas que fueron relevantes e importantes para el desarrollo de la presente.

También, agradezco a mi estimada amiga Vania Alejandra Cárdenas Valencia, quien estuvo presente en el desarrollo, proceso, mejoras, así como las citas, y estructura general de la presente investigación.

Por último, agradezco a la Universidad Continental, que me aceptó como parte de su hermosa y nutrida comunidad académica.

Dedicatoria

A mi madre Rocío y a mi padre Wilfredo, por su incondicional respaldo en mi formación personal, profesional y académica, por ser ejemplo de vida traducido en la insaciable perseverancia y humildad que demuestran día a día.

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo describir cómo se ha aplicado el carácter residual del Código de Ética de la Función Pública por el Tribunal del Servicio Civil al resolver sobre procedimientos administrativos. La metodología corresponde a un estudio de enfoque cualitativo. La población de estudio estuvo constituida por las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil que se encuentran en el hosting de SERVIR. La técnica de recolección de datos fue el análisis documental y observacional. Los resultados evidencian que la relación material entre la Ley 30057 y La ley 27815 radica en que ambas leyes sancionan inconductas funcionales de servidores y funcionarios públicos. Asimismo, el Código de Ética es de carácter residual; en cambio, la Ley del Servicio Civil es utilizada en primera instancia para obtener detalles específicos sobre su aplicación. También se identificaron las conductas imputadas de falta en los procedimientos, resaltando la probidad, respeto, idoneidad, veracidad, lealtad y obediencia, transparencia, ejercicio adecuado del cargo, responsabilidad y uso adecuado de los bienes del Estado. Igualmente, se identificaron los estándares concretos al carácter residual del Código de Ética en la Resolución de Sala Plena 006-2020-SERVIR/TSC. Se concluye que la aplicación del Código de Ética sin respetar su carácter residual determina la nulidad de procedimientos administrativos, siendo retrotraído hasta el momento de la atribución y/o precalificación de la conducta, por mala o incorrecta aplicación de dicha ley, ya que en un solo proceso administrativo se estaba aplicando una doble sanción por ambas leyes.

Palabras clave: procedimiento administrativo disciplinario, aplicación supletoria, sanciones disciplinarias.

Abstract

The objective of this research was to describe the way in which the residual character of the Code of Ethics of the Public Function has been applied by the Civil Service Court when deciding on administrative procedures, the methodology corresponds to a study of qualitative approach, the population The study consisted of the Resolutions issued by the Civil Service Court found in the SERVIR Hosting, the data collection technique was documentary and observational analysis. The results show that the material relationship between Law 30057 and Law 27815 is that both laws sanction functional misconduct of public servants and officials, likewise the Code of Ethics is of a residual nature, instead the Civil Service Law is used in the first instance. to obtain specific details on its application, the conducts imputed as faulty in the procedures were also identified, highlighting probity, respect, suitability, truthfulness, loyalty and obedience, transparency, proper exercise of the position, responsibility and proper use of State Assets; thus, the specific standards for the residual nature of the Code of Ethics were also identified in the Plenary Resolution 006-2020-SERVIR/TSC. It is concluded that the application of the Code of Ethics without respecting its residual character determines the nullity of administrative procedures, being retroactive until the moment of the attribution or/or prequalification of the conduct; for bad or incorrect application of said law, since in a single administrative process a double sanction was being applied by both laws.

Keywords: administrative disciplinary procedure, supplementary application, disciplinary sanctions.

Índice

Resumen.....	iii
Abstract.....	iv
Introducción	xi
Capítulo 1: Planteamiento del Estudio	
1.1. Tema de investigación delimitado	12
1.2. Justificación.....	15
1.3. Planteamiento del problema de investigación.....	16
1.3.1. Problema general	16
1.3.2. Problemas específicos.....	16
1.4. Objetivo.....	17
1.4.1. Objetivo general.....	17
1.4.12. Objetivos específicos	17
Capítulo 2: Marco Teórico	
2.1. Marco teórico	18
2.1.1. Ética general.....	18
2.1.2. Objeto de la ética.....	18
2.1.3. Sistemas de ética	19
2.1.4. La ética como norma general	20
2.1.5. Diferencias entre código ético, la ética y la moral profesional	21
2.1.6. Código de ética de la función pública	21
2.1.6.1. Definición.....	21
2.1.6.2. Objeto	21
2.1.6.3. Fines de la función pública.....	22

2.1.6.4. Principios.....	22
2.1.6.5. Ámbito de aplicación.....	24
2.1.6.6. Prohibiciones.....	24
2.1.6.7. Sanciones.....	24
2.1.7. Ley del Servicio Civil.....	25
2.1.7.1. Definición.....	25
2.1.7.2. Objeto.....	25
2.1.7.3. Finalidad.....	25
2.1.7.4. Principios.....	25
2.1.7.5. Ámbito de aplicación.....	26
2.1.7.6. Aplicación del proceso administrativo disciplinario.....	26
2.1.8. Procedimiento sancionador y Régimen disciplinario.....	27
2.1.8.1. Régimen disciplinario.....	27
2.1.8.2. Faltas de carácter disciplinario.....	28
2.1.8.3. Sanciones aplicables.....	29
2.1.9. Procedimiento administrativo disciplinario.....	30
2.1.9.1. Procedimiento de imposición de la sanción.....	30
2.1.9.2. Procedimiento de terminación de vínculo laboral.....	30
2.1.9.3. Faltas graves de tipificación abierta en la Ley 27815.....	31
2.1.9.4. Criterios de análisis de la aplicación residual del Código de Ética.....	36
2.2. Investigaciones previas.....	37
2.2.1. Antecedentes internacionales.....	37
2.2.2. Antecedentes nacionales.....	38

Capítulo 3: Diseño Metodológico

3.1. Explicación y justificación del tipo de investigación elegido.....	40
3.2. Población o sujetos o casos	40
3.3. Técnicas de recojo de la información.....	40
3.4. Instrumento de recolección de datos	41
3.5. Estrategia de análisis de la información	41

Capítulo 4: Resultados y Discusión

4.1. Resultados.....	42
4.2. Discusión.....	50
4.2.1. Eje temático basado en el primer objetivo.....	50
4.2.2. Eje temático basado en el segundo objetivo	54
4.2.3. Eje temático basado en el tercer objetivo	56
4.2.4. Eje temático basado en el objetivo general.....	59
Conclusiones	60
Recomendaciones	62
Referencias.....	64
Anexos 1 Instrumento de recolección de datos	68
Anexo 2 Matriz de consistencia.....	69
Anexos 3 Conformidad de Tesis.....	70
Anexos 4 Conformidad del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Derecho	71
Anexos 5 Resoluciones de Servir/TSC	72

Índice de Tablas

Tabla 1. Contenido relevante a la <i>vulneración y motivación relativa al principio de tipicidad y legalidad</i>	422
Tabla 2. Contenido relevante referente a la <i>prohibición de imputación simultánea</i> ...	47
Tabla 3. <i>Contenido relevante referente a la aplicación residual del Código de Ética de la Función Pública</i>	49

Introducción

La Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley 27815, 2002) establece una serie de prohibiciones éticas y principios que vinculan a todo funcionario o servidor público; dicha ley está vigente en el Perú desde el año 2002 y tiene por propósito brindar y garantizar un buen servicio a la nación, así como obtener niveles de eficiencia idóneos en la organización estatal, para así lograr una mejor atención, optimizando el uso regular de los recursos públicos y priorizando a la ciudadanía. Por su parte, la Ley del Servicio Civil (Ley 30057, 2013) contiene normas sobre infracciones y procedimiento administrativo disciplinario (PAD); frente a dicho escenario, es necesario tener claridad respecto del ámbito de aplicación material de cada una de las leyes, a fin de evitar vicios de nulidad en los procedimientos por inconductas de los servidores y funcionarios públicos.

Por lo que, ante una inconducta, los órganos instructores de los PAD tienen dos cuerpos normativos aplicables a un caso en concreto: el Código de Ética de la Función Pública y la Ley del Servicio Civil; de esta forma, surge una colisión normativa con respecto a la tipificación conductual en los PAD. La tipificación de faltas administrativas a través de dos cuerpos normativos aplicables al mismo ámbito genera espacios en los que se pueden vulnerar los principios garantistas propios del ordenamiento constitucional peruano.

Frente a ello, la Autoridad de Servicio Civil, el 26 de junio del 2020, con la Resolución de Sala Plena 006-2020-SERVIR/TSC, ha establecido como precedente administrativo lo siguiente:

De la norma citada con vigencia presente en el régimen disciplinario que se encuentra regulado por la Ley 30057 desde el 14 de setiembre de 2014 se observa que la Ley 27815 se está aplicando en los supuestos no regulados por la Ley 30057. Este procedimiento administrativo disciplinario contemplado por la Ley del Servicio Civil se interpreta como faltas a las infracciones administrativas de la Ley 27815, de aplicación de carácter residual, mientras que la Ley 30057 no contenga expresamente el supuesto de la falta que se pretenda imputar. (Resolución de Sala Plena 006-2020-SERVIR/TSC, 2020)

La presente investigación tuvo como objetivo interpretar la aplicación residual del Código de Ética de la Función Pública por parte del Tribunal del Servicio Civil al resolver sobre procedimientos administrativos disciplinarios en el Perú, tomando como referencia indistintamente las resoluciones desde marzo del 2017 al 2021, teniendo una duración de cuatro años; para lo cual es preciso conceptualizar y tomar en consideración los cuerpos normativos que se aplican para la presente, así como analizar los diferentes trabajos de investigación realizados a nivel nacional; para ello, se requirió analizar resoluciones emitidas antes y después del precedente vinculante emitido en junio del 2020 por el Tribunal del Servicio Civil.

Se justificó con la resaltante importancia de operatividad que se generará partir del desarrollo de la misma, es decir, tanto para los trabajadores y servidores públicos que eventualmente podrían afrontar un procedimiento administrativo disciplinario, así como para los *órganos resolutores* de procedimientos administrativos disciplinarios de las entidades públicas del Estado, ya que, con la información generada, se tendrá un aporte con referencia a la aplicación normativa frente a un PAD.

Su importancia radicó en el criterio de interpretación que ha ido adoptando el Tribunal del Servicio Civil, con respecto a la aplicación o imputabilidad de faltas administrativas con carácter residual, que se ha ido tomando con referencia al Código de Ética de la Función pública; de esta forma, respaldar y reforzar la labor e interpretación por parte de los *órganos* en primera instancia que inician los PAD dentro de la administración pública. Por otro lado, resultará beneficioso a todo funcionario y/o servidor que afronte un procedimiento administrativo disciplinario en su contra, quienes podrán exigir el respeto al principio de legalidad y debido procedimiento, y optimizar así recursos del Estado, evitando llegar a instancias superiores de forma innecesaria.

A través de la presente investigación se analizó e interpretó cómo se ha aplicado el carácter residual del Código de Ética de la Función Pública por parte del Tribunal del Servicio Civil al resolver sobre procedimientos administrativos disciplinarios, tomando como referencia resoluciones relevantes recopiladas desde el año 2017 al 2021. Así mismo, se determinará cuál es el alcance de la Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley 27815, 2002) y de la Ley del Servicio Civil (Ley 30057, 2013), con respecto a los procedimientos administrativos disciplinarios; y se diagnosticarán las relaciones materiales que hay entre dichas leyes.

Capítulo 1: Planteamiento del Estudio

1.1. Tema de investigación delimitado

La acción disciplinaria ha acompañado a la humanidad desde la organización de las sociedades más primitivas hasta la actualidad, y fue evolucionando conforme el desarrollo, políticas, normas, principios y paso del tiempo de una comunidad específica. Esta acción disciplinaria se produce en relación con la subordinación que existe entre el agente activo con un superior. Actualmente, se podría distinguir a los servidores públicos en relación con la administración de la función pública, generándose parámetro en virtud del incumplimiento de deberes, extralimitación del ejercicio, prohibiciones u omisión de labores, con la finalidad de que la acción disciplinaria garantice el buen desempeño del servicio y cumplimiento de la función pública.

En el mundo, se han creado diferentes documentos legales que contienen parámetros para sancionar el incumplimiento laboral, así como para determinar cuáles son las causales, los deberes, derechos, principios, funciones y reglamentos que precisan el buen ejercicio de la función pública; ya que existen diferentes modelos como los europeos, americanos, asiáticos, etc. Todos ellos han sido base por su buena sistematización y eficacia; cada país en Latinoamérica modifica y mejora estos modelos para instituir uno propio, que sea aplicable a la realidad nacional, el contexto, la cultura, el modelo económico y la idiosincrasia de la población.

En el Perú, para poder resolver los procedimientos administrativos disciplinarios abiertos a funcionarios y servidores públicos se tiene la Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley 27815), creada y puesta en vigencia desde el 13 de agosto del 2002, convirtiéndose en el medio normativo por el cual se regulan y

sancionan a los funcionarios y servidores públicos, dentro de la función pública (Ley 27815, 2002).

De la misma forma, la Autoridad del Servicio Civil en el mes de noviembre del 2008, buscando un servicio civil meritocrático, flexible y con altos niveles de eficiencia en su afán de modernizar la función pública, centra su objetivo en el mejor desempeño de los funcionarios y servidores públicos para la mejor atención de los administrados. Así mismo, es preciso mencionar que la Autoridad de Servicio Civil actúa como un órgano resolutor en última instancia; en ese sentido, las resoluciones y/o opiniones emitidas por este órgano sirven como precedente vinculante en lo que se determine de esa forma. Finalmente, es indispensable precisar que ambos cuerpos normativos se ventilan y dependen de un procedimiento (Ley 27444, 2001).

Dicho procedimiento está regulado a través del Decreto Supremo 004-2019 que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley 27444 (Ley del Procedimiento Administrativo General), donde se encuentran las regulaciones de todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades y las normas comunes para las actuaciones de la función administrativa del Estado. Así mismo, establece como finalidad la aplicación del régimen jurídico para la actuación de la Administración pública y la protección del interés general, garantizando de la misma manera los derechos de los administrados y la sujeción al ordenamiento jurídico y constitucional en general (Ley 27444, 2001).

Es así que, en los últimos años, al tener ambos cuerpos normativos vigentes, se genera una controversia en la Secretaría Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios, u órganos del Estado que hagan de su vez; problema que se genera con referencia a la adecuación de la conducta infractora en el tipo o infracción establecida

dentro de la norma; ya que muchas veces, al no encontrarse una adecuación típica del acto infractor, se utilizaban ambos cuerpos normativos, es decir, tanto el Código de Ética de la Función Pública como la Ley del Servicio Civil, vulnerando de forma evidente el principio de legalidad y el derecho de defensa; no solo eso, sino que este inconveniente genera mayor carga al Tribunal del Servicio Civil, advirtiéndose de dilaciones al resolver los PAD, siendo uno de los motivos de impugnación más recurrentes la ausencia de tipicidad; en consecuencia, mayores gastos al Estado (Informe Técnico 2020-SERVIR-GPGSC, 2020).

Por lo que, como consecuencia de esa colisión de normas, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil expresa de forma textual, con la Resolución N.º 06-2020-SERVIR/STC, que, desde que entró en vigencia el régimen disciplinario regulado por la Ley 30057 en 2014 (14 de setiembre) se observó que la Ley 27815 se aplica en supuestos no regulados por la Ley del Servicio Civil y reconoce como faltas a las infracciones que son de carácter administrativo de la Ley 27815 (carácter residual). También, el legislador prohíbe la imputación simultánea (un mismo procedimiento administrativo disciplinario con las faltas reguladas en la Ley 30057 y las faltas previstas en la Ley 27815 para una misma conducta infractora); por lo que se establece el precedente administrativo sobre la aplicación residual del Código de Ética de la Función Pública. Para determinar una adecuada imputación de las infracciones de la Ley 27815 y la Ley 30057 se debe primar la aplicación de la Ley del Servicio Civil (Ley 30057, 2013), y subsidiaria y/o residualmente la Ley del Código de Ética de la Función Pública (Resolución de Sala Plena 006-2020-SERVIR/TSC, 2020).

Ahora bien, es necesario hacer mención a qué se refiere con aplicación residual de una norma. La *aplicación residual* se refiere a la observancia de determinado cuerpo

normativo, de forma complementaria, es decir, que si para un caso en concreto no existe una tipificación de una conducta atribuida en específico, deberá aplicarse de forma complementaria dicho cuerpo normativo. En el presente caso, sería lo establecido en la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

La función supletoria de las normas de derecho civil requiere una comparativa de las dos normas con un solo determinado criterio, el que deberá revelar en términos imperdables cuál será la norma especial y cuál es la norma general. Así, los datos de la norma general deben refundirse sobre la norma especial, teniendo una de ellas un efecto sumatorio y disímil. Estas normas comprenden un número de datos que se extenderán a un conjunto de sujetos. Proporcionalmente, a mayor número de datos / menor extensión y a mayor extensión de la norma / menor cantidad de datos. Se entiende entonces que la norma especial tiene una comprensión mayor y menor extensión, mientras que la norma general posee una comprensión menor y una extensión mayor (Otárola, 2012, pp. 89-108).

1.2. Justificación

La importancia de la presente investigación radica en el criterio de interpretación que ha ido adoptando el Tribunal del Servicio Civil, con respecto a la aplicación o imputabilidad de faltas administrativas con carácter residual, que se ha ido tomando con referencia al Código de Ética de la Función Pública. De esta forma, respaldar y reforzar la labor e interpretación por parte de los *órganos* en primera instancia que inician los PAD dentro de la Administración pública. Por otro lado, resultará beneficioso a todo funcionario y/o servidor que afronte un procedimiento administrativo disciplinario en su contra, quienes podrán exigir el respeto al principio

de legalidad y debido procedimiento; optimizar finalmente recursos del Estado, y evitar llegar a instancias superiores de forma innecesaria.

También tiene un valor teórico interpretativo, puesto que, al analizar las resoluciones, se observan las incidencias de errores o sanciones que han sido apeladas o impugnadas por creer que no se encuentran correctamente tipificadas dentro de la Ley 27815, que se optó, ya que la Ley 30057 no resultó ser suficiente. Esta investigación también será útil puesto que tendrá un producto como el instrumento de recopilación de datos, el cual al ser validado por juicio de expertos servirá para otras investigaciones que necesiten de una guía que recopile de manera correcta los datos que se necesitan.

1.3. Planteamiento del problema de investigación

1.3.1. Problema general

¿De qué manera se ha aplicado el carácter residual del Código de Ética de la Función Pública por parte del Tribunal del Servicio Civil al resolver sobre procedimientos administrativos disciplinarios desde el 26 de junio del 2020 hasta el 31 de mayo de 2021?

1.3.2. Problemas específicos

P.E.1 ¿Qué relaciones materiales hay entre la Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley 27815) y la Ley del Servicio Civil (Ley 30057)?

P.E.2. ¿Cuáles son las conductas imputadas a título de falta en los procedimientos en los que se ha aplicado el carácter residual del Código de Ética de la Función Pública?

P.E.3. ¿Qué estándares concretos relativos al carácter residual del Código de Ética de la Función Pública se derivan de la motivación de las resoluciones dictadas por el Tribunal del Servicio Civil?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Describir la manera en que se ha aplicado el carácter residual del Código de Ética de la Función Pública por parte del Tribunal del Servicio Civil al resolver sobre procedimientos administrativos disciplinarios desde el 26 de junio del 2020 hasta el 31 de mayo de 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

O.E.1. Describir relaciones materiales que hay entre la Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley 27815) y la Ley del Servicio Civil (Ley 30057).

O.E.2. Identificar las conductas imputadas a título de falta en los procedimientos en los que se ha aplicado el carácter residual del Código de Ética de la Función Pública.

O.E.3. Identificar los estándares concretos relativos al carácter residual del Código de Ética de la Función Pública que se derivan de la motivación de las resoluciones dictadas por el Tribunal del Servicio Civil.

Capítulo 2: Marco Teórico

2.1. Marco teórico

2.1.1. Ética general

Tras el paso de los años, la definición de la ética ha ido evolucionando y tomando diferentes significados. En primer término, se puede entender a la ética como el estudio del comportamiento moral de los individuos que se encuentran vinculados con la sociedad. Mientras que, desde otra perspectiva, la ética es una filosofía moral que pretende ser crítica y racional (Pérez & Velasco, 2019, pág. 32). Dentro de una doctrina jurídica, se la define como la rama de la filosofía que estudia el carácter obligatorio de la moral, su origen y su carácter científico; es así que se toman en cuenta para evaluarla, ítems como la conciencia moral, rectitud conductual, libre albedrío, la bondad y su perfeccionamiento (Pacompia, 2019, pág. 47).

2.1.2. Objeto de la ética

Basados en los estudios de Kant, se infiere que el objeto de la ética es la expresión racional de máximas y principios de contenido determinante de la voluntad; empírico, proporcional, fijado en la forma y no en la materia, el cual puede proporcionar una ley práctica. Es así que el objeto de la ética vendría a ser la moralidad y el deber general que se deducen de la acción de una persona con carácter de bondad o malicia (Gómez & Ontiveros, 2019, págs. 41-43). Jurídicamente es la regulación del ejercicio legal, condiciones legales, justas y legítimas, y las obligaciones relacionadas con los deberes determinados en los Códigos de Ética Profesional (Pacompia, 2019, pág. 48).

2.1.3. Sistemas de ética

Para poder organizar, estructurar y clasificar la aplicación de la ética se han creado sistemas que tienen un conjunto de valores, normas y criterios de actuación que se encargan de dirigir la vida y condicionan su actuar (Gonzalez, 2010, págs. 120-125), los cuales se reseñan a continuación.

1. **Sistema de ética conocida por la razón autónoma:** Se basa en el cumplimiento de la ley de la naturaleza, como es que pasa, su razón y le proclama obediencia; es una obligación moral impuesta de manera categórica, absoluta e incondicionada (Pacompiá, 2019, pág. 50).
2. **Sistema de ética conocida por la razón integral objetiva:** Al hablar de razón integral objetiva, se propone que la razón es un instrumento para conocer la ley moral, aplicada a la realidad no solo por la razón práctica, sino también por la especulativa (Pacompiá, 2019, pág. 50).
3. **Sistema de ética condicionada:** Es aquel que se basa sobre el control; tiene diferentes enfoques tal como el condicionado por el placer (operación determinada para adquirir resultados placenteros o agradables, mas no es de libre arbitrio); también está el condicionado por la sociedad (una vez determinada la relación entre el individuo y el estado social a través de sus acciones, la sociedad afecta a suerte de espejo en las experiencias individuales). Y, por último, el condicionado por voluntad divina (según la implementación de una moralidad teológica, relacionada con la esencia del hombre, la perfectibilidad y su ordenamiento) (Pacompiá, 2019, pág. 49).

4. **Sistema de ética absoluta:** Instituido por facultades especiales innominadas —la intuición, el instinto y la conciencia—, este sistema deja ver multivariadamente la ley superior, a libre albedrío, basado en la conveniencia y placer. Se subdivide en ética del sentido moral (cosas buenas o malas que acontecen por naturaleza propia, sin intervención de disposición o voluntad de otro ser) y la ética de la simpatía (efecto consecuente de la antipatía o simpatía, es completamente subjetivo al momento de juzgar a otro ser en primera instancia para luego juzgarse a sí mismo por su accionar) (Pacompia, 2019, p. 49).
5. **Sistema de ética por la inteligencia:** Se encuentra conformado por el intuicionismo y el tradicionalismo. El primero sostiene que las ideas no son producto de la inteligencia, sino que vienen de Dios innatamente; es así que las ideas tienen relación con el alma y sus virtudes como la piedad, justicia y sabiduría, donde la misión es alcanzar el fin de la felicidad. Para el tradicionalismo, la razón se recibió por Dios a través de la enseñanza por medio de la tradición escrita y oral, es decir, aprendida (Pacompia, 2019, pág. 50).

2.1.4. La ética como norma general

Andía (2011) indicó que la ética contiene una moral positiva, que como norma termina proclamando a la justicia, con una conciencia social general que cambia con el tiempo, pues lo que ahora parece justo, con el tiempo dejará de serlo (pág. 65).

La ética como *norma general* sirve para regular en las acciones de las personas y sus efectos sobre la sociedad; esta posee características como la universalidad, ya sea parcial o incompleta (contiene normas que discriminan y distinguen en diferentes grupos de personas a nivel particular), o completa (donde no solo se presenta en agentes

causantes de las acciones reguladas, sino también en receptores ya sean beneficiarios o perjudicados) (Capella, 2009, pág. 2).

También, todo profesional para ejercer su labor debe cumplir con las normas generales de su escuela; sus acciones están reguladas, así como su manera y medio de vida, con la finalidad de establecer buenas relaciones interpersonales.

2.1.5. Diferencias entre código ético, la ética y la moral profesional

Bajo la doctrina jurídica se entiende por código ético a las normas que, en su conjunto, ayudan a garantizar el adecuado comportamiento y conducta de un profesional, promoviéndolo e impartiendo sanciones disciplinarias establecidas por un legislador. Estas se detallan en documentos; por lo tanto, la ética es el logro de los valores al brindar un servicio más que la obtención de beneficios económicos; y la moralidad profesional es la inserción de la persona en una profesión y su realización subjetiva como profesional (Pacompia, 2019, pág. 52).

2.1.6. Código de ética de la función pública

2.1.6.1 Definición. En el Perú, la Ley 27815 estipula los principios, deberes, prohibiciones, incentivos, sanciones y procedimientos, los mismos que están contenidos en el Código de Ética de la Función Pública y que deben aplicarse al personal que labora para las entidades de la Administración pública; consta de cuatro capítulos y 13 artículos (Ley 27815, 2002, págs. 1-8).

2.1.6.2 Objeto. Su objeto es la realización de actos que se encuentren basados en los parámetros de la ética; se aplicará en las entidades públicas de manera que estos lleguen a vincularse con las funciones de los trabajadores. Esto no se exceptúa a ningún servidor, ya sea contratado o nombrado, ni en los

puestos de confianza, de arbitrariedad, ni superior jerárquico de la institución (Ley 27815, 2002, págs. 1-8).

2.1.6.3 Fines de la función pública. Los fines de la función pública son dar el mejor servicio a la población de la nación peruana; por ello, se podrán obtener mayores niveles de eficiencia en el funcionamiento de las entidades estatales, logrando una mejor atención a la ciudadanía, optimizando y priorizando el uso de los recursos públicos, todo esto conforme con lo dispuesto por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, como se encuentra dispuesto en la Constitución Política (Ley 27815, 2002, pág. 1).

2.1.6.4 Principios. En sus principios se encuentra el respeto (adecuada conducta hacia la Constitución y las leyes, garantizando un buen proceso de toma de decisiones, así como el correcto cumplimiento de los procedimientos administrativos, siguiendo las normas del derecho a la legítima defensa y al correcto procedimiento); se establece la probidad (honestidad, honradez y rectitud, en pro del interés general sobre lo personal, que puede haberse adquirido por sí o por interpósita persona) (Ley 27815, 2002, pág. 4).

La eficiencia (que procura la calidad en todas y cada una de las funciones a su cargo, intentando obtener una capacitación permanente y sólida), la veracidad (expresa auténticamente las relaciones funcionales para el esclarecimiento de los hechos), la idoneidad (indicativo de la aptitud técnica, legal y moral, condición imprescindible para el ejercicio de la función pública), la lealtad y obediencia (que son las determinantes de la fidelidad y solidaridad hacia los miembros de su institución, cumpliendo órdenes vinculadas con las funciones a su cargo), la justicia y equidad (cumplimiento de sus funciones actuando con equidad en sus relaciones con el Estado) y, por último, la lealtad

al Estado de derecho (donde el funcionario que puede tener un grado o rango de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de derecho, es por ello que se indica que si ocupa cargos de confianza en regímenes de facto, este podría ser causal de cese automático e inmediato de la función pública) (Ley 27815, 2002, págs. 4-5).

Es así que, según el artículo 7 del cuerpo normativo de materia de análisis, los principios según los cuales el servidor público debe actuar están basados en el respeto (que adecua la conducta primando el respeto a la Constitución peruana y sus leyes, garantizando su cumplimiento en todas las fases del proceso de toma de decisiones, o el cumplimiento de procesos administrativos, donde se permita el derecho a la defensa y al debido procedimiento) y la probidad, muy importante, puesto que procura satisfacer el beneficio o interés general mediante la rectitud, honradez y honestidad, descartando todo tipo de provecho y ventaja personal obtenidos por un tercero (persona interpósita) o por sí mismo.

Como ya se mencionó, la eficiencia vendría a ser la calidad de servicio que brinda el funcionario, mediante su cargo, en cumplimiento de sus funciones, manteniéndose siempre capacitado; esto va de la mano con la idoneidad, que sería la aptitud moral, técnica y legal para el ejercicio de la función pública, donde el servidor, al tener acceso a la función, debe propender una formación sólida, expresada con autenticidad en las relaciones funcionales (miembros de la ciudadanía e institucional), contribuyendo al esclarecimiento de los hechos, como indica el principio de veracidad.

Es importante actuar con fidelidad y solidaridad dentro de la entidad y con todos los miembros de la misma, llevar en alto la lealtad y obediencia, cumplir las órdenes de los superiores jerárquicos y con las formalidades del caso. La única excepción sería en casos de arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, los que se deberán poner en conocimiento de la máxima autoridad. Toda función y actuar deben estar relacionados con la justicia y la equidad, tanto para el Estado como para el administrado, superiores, subordinados y la ciudadanía en general. Por último, cabe recordar que se debe una lealtad al Estado de derecho y a la Constitución cuando uno ocupa cargos de confianza en regímenes de facto; de no ser así, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.

2.1.6.5 *Ámbito de aplicación.* Se aplica para todos los trabajadores o servidores públicos que pertenecen a entidades de la Administración pública, no importa el nivel de jerarquía que tengan; la idea es que se ejecute en los que presten servicios en algún régimen laboral o de contratación (Ley 27815, 2002, p. 2).

2.1.6.6 *Prohibiciones.* En las prohibiciones éticas de la función pública, el servidor público está prohibido de obtener ventajas indebidas, mantener intereses de conflicto; amenazar, presionar y/o acosar sexualmente a otros servidores; realizar actividades de proselitismo político, hacer mal uso de la información privilegiada (Ley 27815, 2002, pág. 6).

2.1.6.7 *Sanciones.* Según el artículo 10, la transgresión de los deberes y principios que se establecen en el Capítulo II y de las prohibiciones que se indican en el Capítulo III se considera infracción al Código de Ética, generándose responsabilidad pasible de sanción. Su graduación dependerá de las normas que se ejerzan sobre la ejecución del área administrativa y el régimen

laboral que sería aplicable en virtud del cargo o función que se desempeña. Mientras que las sanciones aplicables por tener un grado de transgresión del Código no eximen de responsabilidades civiles, penales y administrativas, establecidas en la normatividad. Las sanciones se registran en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, establecido en el artículo 242 de la Ley del Procedimiento Administrativo General [Ley 27444] (Ley 27815, 2002, pág. 8).

2.1.7. Ley del Servicio Civil

2.1.7.1 Definición. La Ley del Servicio Civil (Ley 30057, 2013) está constituida por varios capítulos y 98 artículos, entre ellos disposiciones complementarias finales, unas disposiciones complementarias transitorias, otras que son las disposiciones complementarias modificatorias y solo una disposición complementaria derogatoria (Ley 30057, 2013, págs. 1-20).

2.1.7.2 Objeto. Su objeto se centra en establecer un exclusivo y único régimen para los trabajadores en entidades públicas del Estado; también para los que están a cargo y ejercen la gestión de las mismas, el ejercicio de potestades y la prestación de servicios (Ley 30057, 2013, pág. 1).

2.1.7.3 Finalidad. La finalidad es que las entidades públicas, que son del Estado, tengan mejores niveles de eficacia y eficiencia, brindando un mejor servicio civil y promuevan el desarrollo de las personas que laboran en dichas entidades (Ley 30057, 2013, pág. 1).

2.1.7.4 Principios. Los principios que basan esta Ley del Servicio Civil buscan fundamentar la necesidad de recursos humanos como un interés general; su objetivo es lograr la eficiencia y eficacia en la prestación de servicios. La igualdad de oportunidades es imprescindible, ya que son las reglas generales,

objetivas, impersonales y publicas que se determinaron para que no se discrimine por ninguna índole, haciendo que el mérito sea la referencia para la evaluación de los postulantes y servidores civiles (Ley 30057, 2013, pág. 1).

Otro principio es la provisión presupuestaria, ya que es un acto relativo supeditado por el presupuesto y su autorización, el cumplimiento de las reglas fiscales y las finanzas sostenibles, todo bajo la legalidad y especificidad normativa, transparencia, flexibilidad, probidad y ética pública. Se debe también ejecutar la rendición de cuentas de la gestión ejecutada y la protección contra el término arbitrario del Servicio Civil, que es uno de los principios que se analizarán en la presente investigación, donde se conocerá si esta ley otorga una adecuada protección al trabajador (Ley 30057, 2013, pág. 2).

2.1.7.5 *Ámbito de aplicación.* Se aplica a las entidades públicas tales como los poderes del Estado: Ejecutivo, Legislativo y Judicial. También se aplica a los ministerios y organismos públicos, gobiernos regionales y locales; los organismos autónomos conferidos por la Constitución y las leyes, así como las entidades y organismos que manejan programas y proyectos del Estado, donde se realicen potestades administrativas y se encuentren sujetas a las normas comunes de derecho público. El personal se clasifica como funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias (Ley 30057, 2013, pág. 2).

2.1.7.6 *Aplicación del proceso administrativo disciplinario y el régimen sancionador.* En la disposición 10 complementaria transitoria se indica que los procesos administrativos disciplinarios entran en vigencia a partir de la Ley 30057; mientras que la Ley 27815 solo se aplicará en supuestos que no estén previstos en la Ley del Servicio Civil. Está prohibida la aplicación

simultánea por una misma conducta infractora en un mismo procedimiento administrativo disciplinario (Ley 30057, 2013, pág. 17).

2.1.8. Procedimiento sancionador y régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil

Sobre la suspensión y destitución que se desarrolla dentro del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley 30057, debe tenerse en cuenta que se halla en la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva 101-2015-SERVIR-PE y modificada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva 092-2016-SERVIR-PE (Resolución 101-2015-SERVIR-PE, 2015, págs. 1-11).

2.1.8.1 Régimen disciplinario. El régimen disciplinario es un catálogo que contiene las faltas graves que pueden ser sancionadas, ya sea con suspensión temporal o destitución. Estos parámetros se encuentran desarrollados en el artículo 85 de la Ley 30057 y en el artículo 98 de su reglamento; mientras que el artículo 100 del Reglamento de la Ley 30057 indica que se deben buscar en la Ley 27815 las faltas como efecto de responsabilidad administrativa disciplinaria y otras no previstas (D.S. 040-2014-PCM, 2014, págs. 1-6).

Para Miranda y Huayta (2017), el *régimen disciplinario* está justificado en la necesidad de garantizar el cumplimiento de las reglas organizacionales, crear una interdicción del poder de los trabajadores con los que se sanciona el incumplimiento de los deberes y garantizar el principio de no injerencia política, de medio y capacidad. Además de contener los deberes, derechos y principios, también contiene el procedimiento y los órganos competentes para ejecutar la sanción; la perseverancia del poder disciplinario ha producido situaciones

jurídicas más allá de las limitaciones de la libertad en el trabajo o la extinción del vínculo laboral por causa de las inhabilitaciones administrativas (pág. 1).

2.1.8.2 Faltas de carácter disciplinario. Estas faltas se encuentran en el artículo 85 del capítulo I, donde se indican las faltas según la gravedad y su sanción correspondiente previo proceso administrativo. Dentro de ellas se tienen las siguientes:

- a. El incumplimiento de las normas contenidas en la Ley,
- b. Resistencia a las órdenes de sus superiores y su cumplimiento laboral, los actos de violencia o faltamiento de palabra contra algún superior o compañero mostrando una grave indisciplina.
- c. Negligencia en el desempeño, el impedimento del funcionamiento del servicio que se ofrece; utilizar o disponer en beneficio propio los bienes de la institución; ir a laborar en estado etílico o bajo influencia de drogas o estupefacientes.
- d. Abuso de autoridad tratando de utilizar su poder con fines de lucro sobre otros, causar daños de manera deliberada sobre los bienes materiales de la empresa.
- e. Ausencias injustificadas, hostigamiento sexual, proselitismo político, discriminación, incumplimiento de horario y jornada de trabajo de manera injustificada
- f. Afectar el principio de mérito para la promoción, progresión o acceso del puesto, actuar o influir en otros trabajadores para obtener un beneficio para uno mismo o un tercero.
- g. Obtener doble percepción de compensaciones si uno no es docente o si no es una dieta.

h. Otro ítem que señale la ley. (Ley 30057, 2013, pág. 12)

2.1.8.3 Sanciones aplicables. Se encuentran desde el artículo 88 al 91 en el Capítulo II. Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser la amonestación verbal que el jefe inmediato realiza de manera reservada y personal, o escrita que se aplica por un proceso administrativo disciplinario; esta sanción se oficializa por una resolución emitida de recursos humanos o similar y el trabajador sancionado tiene derecho a apelarla. También existe la suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por 365 días, que es el plazo máximo; se hace bajo un procedimiento administrativo disciplinario y también puede ser apelada por el Tribunal del Servicio Civil. En el caso de la destitución, esta se aplica por un proceso administrativo disciplinario, la propone el jefe de recursos humanos y la aprueba o modifica el titular de la entidad pública; su apelación se resolverá en el tribunal del Servicio Civil (Ley 30057, 2013, pág. 12).

Sobre la graduación de la sanción, los actos de la Administración pública deben ser motivados de manera expresa y clara, deben identificar la relación entre los hechos y las faltas, así como poseer criterios para la determinación de más sanciones disciplinarias que se encuentran determinadas en la ley. Obviamente, la sanción será determinada por el nivel de gravedad de la falta, contemplándose la naturaleza de la infracción, los antecedentes del trabajador y el grado de responsabilidad. Los descuentos económicos por inasistencia o tardanza no eximen de la aplicación de la sanción (Ley 30057, 2013, pág. 12).

2.1.9. Procedimiento administrativo disciplinario

Es un proceso administrativo especial, de carácter interno y punitivo, que se desarrolla de oficio, atinado para conservar la regulación del ejercicio de los poderes disciplinarios que se aplican al personal para conservar el orden dentro del desarrollo (Girón, 2019, pág. 29).

2.1.9.1 Procedimiento de imposición de la sanción de suspensión de la relación laboral. Cuando se implica la interrupción del trabajo del personal cuestionado sin goce de remuneraciones por un periodo determinado, se debe a la imposición de la sanción de suspensión de la relación laboral; el procedimiento es impuesto por el jefe de recursos humanos, llegando a la segunda competencia del Tribunal del Servicio Civil (Lora, 2016, pág. 273).

2.1.9.2 Procedimiento para la imposición de la sanción de terminación de vínculo laboral: destitución. La imposición de la sanción de destitución, que termina la relación laboral, presenta un procedimiento establecido que debe manejarse por el jefe de recursos humanos. También la sanción sería impuesta por el titular de la entidad, y en una segunda instancia vendría a ser parte de la competencia del Tribunal de Servicio Civil; considerándose apropiado tratar las sanciones de mayor gravedad con autoridades de superior rango jerárquico (Girón, 2019, pág. 28).

Además, según el tercer párrafo del artículo 87 de la Ley 30057, la imposición de la sanción de destitución (por su alto nivel de gravedad) conlleva la inhabilitación de manera automática del ejercicio de la función pública en un tiempo determinado (cinco años), lo cual no permitiría volver a contratar con el Estado por todo ese periodo (Ley 30057, 2013).

2.1.9.3 Faltas graves de tipificación abierta en Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley 27815). Para analizar los documentos legales, primero hay que basarse en el artículo 100 del Reglamento de la Ley 30057, que indica que se constituyen como faltas de responsabilidad administrativa y disciplinaria todas aquellas que se describan en la Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley 27815), las cuales deberán ser procesadas de acuerdo con las reglas procedimentales de la Ley del Servicio Civil (D.S. 040-2014-PCM, 2014). También, en el numeral 14.1 de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC se indica que las faltas de la Ley 27815 y las que se señalan en la Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley 27444) recibirán las sanciones dispuestas por la Ley del Servicio Civil y su reglamento según el artículo 100, con la excepción del artículo 241 de la Ley 27444 (Ley 27444, 2001, pág. 30).

Se publicó la Resolución de Presidencia Ejecutiva 174-2019-SERVIR-PE (2016), donde se resuelve formalizar la opinión vinculante que propuso el Consejo Directivo en la Sesión 29-2016, contenida en el informe que señala que a partir de la entrada de vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057, los procedimientos disciplinarios y las sanciones establecidas son aplicables en infracciones y faltas contempladas en la Ley 27815 (Informe Técnico 1990-2016-SERVIR/GPGSC).

El artículo 85 de la Ley 30057 contiene establecidas las faltas de carácter disciplinario que, dependiendo de su nivel de gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con la destitución (todo depende de las indicaciones señaladas por dicha ley). Por ello, después de analizar el contexto normativo, se deben exponer las faltas de tipificación abierta reguladas en la Ley del Código

de Ética de la Función Pública, donde se habilita a las entidades a imponer las sanciones respectivas, sean de destitución o suspensión sin goce de remuneración (Ley 30057, 2013). Entre los principios se tienen:

- a. **Principio de respeto:** Según el numeral 1 del artículo 6 de la Ley 27815, se indica que el trabajador público debe actuar de acuerdo con el principio de respeto; se señala que se debe garantizar el respeto de la Constitución y las leyes en todas sus fases, procesos, tomas de decisiones y procedimientos administrativos. Estos se deben cumplir y respetar los derechos a la defensa y el debido procedimiento (Ley 27815, 2005).

Sobre esa conceptualización, se entiende que se está ante una falta de tipificación abierta, presentando múltiples conductas que se sancionarían según la imputación de la vulneración del principio, mientras que la redacción no ponga en manifiesto un supuesto de hecho claramente establecido. Es así que el principio de respeto para la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN) sería el respeto a la ciudadanía, a las actividades de competencia señaladas en la *Guía para funcionarios y servidores del Estado*; apreciándose ejemplos de actos por los cuales se vulnera el principio, pero esta no es una lista cerrada, sino bastante abierta y dispersa, por lo que no da un contenido exacto a la falta. Esta guía es de carácter interpretativo no normativo, por lo que ayudaría a satisfacer los requisitos del Principio de tipicidad (CAN, 2016, págs. 14-15).

- b. **Principio de idoneidad:** En el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 27815 se indica que el servidor público, de acuerdo con el principio de

idoneidad como aptitud legal, técnica y moral, que es la condición para un ejercicio y acceso de la función pública, debe tener una formación sólida capacitándose permanentemente. Nuevamente, se halla una falta de tipificación abierta, puesto que la capacitación se configura como solo una recomendación que debe procurarse. Para la CAN no se ha realizado un aporte orientado a satisfacer los requisitos del principio de tipicidad (CAN, 2016, págs. 22-23).

- c. **Principio de eficiencia:** El numeral 3 del artículo 3 de la Ley 27815 reza que el servidor, según el principio de eficiencia, debe brindar calidad en todas las funciones que realiza a su cargo, procurando obtener una capacitación permanente y sólida. Se repite la falta de tipificación abierta, donde brindar calidad como recomendación se realiza a través de capacitación. La CAN estipula que la guía ofrece propuestas con ejemplos; sin embargo, es una lista dispersa y abierta, sin contenido exacto, solo interpretativo no normativo, lo que satisface los requisitos de tipicidad (CAN, 2016, págs. 19-21).
- d. **Principio de tipicidad:** Este principio se encuentra estipulado en el artículo 230 de la Ley 27444, como uno de los principios rectores de la potestad sancionadora administrativa, el cual se encarga de la regulación legal y reglamentaria; además, no contiene las aristas del mismo. Permite que las conductas que se encuentran bajo proceso sancionador estén debidamente delimitadas; de esta manera, quedarían proscritas en las cláusulas generales o indeterminadas aquellas que no se encuentren con el contenido expreso o conocible, y deben pasar a ser llenadas o concretizadas a través de argumentos utilizables para tal efecto; muchas

veces, posteriormente al acto que pretende ser sancionado (Tejada, 2019).

En ese sentido, la tipicidad solo constituye las conductas sancionables administrativamente, las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley permita tipificar por vía reglamentaria. El conocimiento de las conductas prohibidas para el órgano administrativo puede irse llenando de conceptos jurídicos indeterminados, dejando pues el acto de completar la determinación de la sanción de tales actos con discrecionalidad o arbitrariedad del ente administrativo. Los conceptos indeterminados generalmente son: la conducta e idoneidad propia de la función, desmedro de la imagen, desmerecimiento en el concepto público, Poder Judicial como fuente de inseguridad jurídica, imagen pública, imagen del Poder Judicial, modelo de conducta ejemplar, transparencia de funciones privadas y públicas, conducta intachable, dignidad de cargo, etc. (Tejada, 2019).

- e. **Principio de taxatividad:** La *lex certa*, llamada también mandato de determinación de la ley, es aquella que permite limitar, restringir o suspender derechos fundamentales, sosteniendo que la ley debe expresarse con claridad y precisión especial, mediante una redacción concordante que tenga convicción y certeza para poder transmitir un

mensaje claro y preciso a los ciudadanos a fin de ser cumplida por estos. Es así que el principio de taxatividad puede definirse como la exigencia de textos específicos y determinados, en los que se recogen las normas sancionadoras descritas con suficiente precisión, donde se indique qué conductas están prohibidas y qué sanciones se impondrán a quienes incurran en ellas. En sí, es concreción del principio de legalidad, y actúa como límite al legislador o autoridad administrativa, para que al proscribir una conducta y estipular la respectiva sanción, esta sea tan precisa que cualquier individuo pueda aprehenderla y adecuar su comportamiento (Castillo, 2014).

- f. **Deber de responsabilidad:** El numeral 6 del artículo 7 de la Ley 27815, de acuerdo con el principio de responsabilidad, indica que el servidor público debe realizar a cabalidad con integralidad y respeto sus funciones; puede realizar tareas en situaciones extraordinarias que por su modalidad o naturaleza no sean inherentes estrictamente a su cargo, siempre que sean de resolución urgente para mitigar, superar o neutralizar situaciones adversas. Existe entonces una falta de tipificación abierta con el servicio a cabalidad, integral y con respeto a su función. La CAN indica que la guía es de carácter interpretativo y permitiría satisfacer los requisitos para el principio de tipicidad (CAN, 2016, págs. 44-45).

2.1.9.4 Criterios de análisis de la aplicación residual del Código de Ética de la Función Pública y su cronología en la graduación de la sanción por el Tribunal del Servicio Civil. Para poder conceptualizar la presente investigación, se ha buscado la información necesaria en la Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley 27815), la misma que entra en vigor el 13 de agosto del 2002, convirtiéndose en el cuerpo normativo a través del cual se regulan y sancionan las inobservancias de los principios, deberes y prohibiciones de los funcionarios y servidores públicos, dentro de la función pública (Ley 27815, 2002).

De la misma forma, la Autoridad del Servicio Civil en el mes de noviembre del 2008, buscando un servicio civil meritocrático, flexible y con altos niveles de eficiencia modernizando la función pública; centra su objetivo en el mejor desempeño de los funcionarios y servidores públicos para la mejor atención de los administrados. Así mismo, es preciso mencionar que la Autoridad de Servicio Civil actúa como un órgano resolutor en última instancia; en ese sentido, las resoluciones y/o opiniones emitidas por este órgano, sirven como precedente vinculante en lo que se determine de esa forma. Finalmente, es indispensable precisar que ambos cuerpos normativos se ventilan y dependen de un procedimiento (Ley 30057, 2013).

Es así que a partir de la aplicación de la Ley 30057, el 4 de julio del 2013, surge una controversia con respecto a la imputación de faltas dentro de los procedimientos administrativos disciplinarios (PAD), ya que existirían dos cuerpos normativos que regulan las inconductas de los funcionarios y servidores públicos; a partir de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de dicha ley logran ser

aplicables a las faltas e infracciones contempladas, como dice la Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley 27444, 2001). Por ello, en la determinación de faltas en los artículos 6, 7 y 8 de la Ley 27815; en el artículo 85 (inciso q) de la Ley 30057, así como en el inciso j del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, que fue aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM (2014), se ha advertido que al inicio de un procedimiento administrativo disciplinario contra funcionarios o servidores públicos, ha prevalecido una colisión entre ambos cuerpos normativos utilizados para imponérseles o adecuárseles una falta administrativa; de esta forma, se vulnera de forma evidente el principio de tipicidad y legalidad.

Es a partir de ello que se infiere del precedente vinculante emitido por el Tribunal de Servicio Civil, que la Ley del Servicio Civil se caracteriza por su mayor amplitud, y en consecuencia se privilegia su aplicación por sobre otro cuerpo normativo.

2.2. Investigaciones previas

2.2.1. Antecedentes internacionales

Aguilo (2015) se planteó como objetivo contribuir al conocimiento de los códigos éticos de las organizaciones a través de la revisión conceptual en profundidad, la cual posibilite evidenciar cuál es en la fecha presente el estado de la literatura científica al respecto. El autor realizó un estudio de muestreo no probabilístico, hipotético-deductivo, con 136 entidades. Concluyó que los documentos son un buen instrumento para desarrollar un comportamiento ético en la entidad. Los motivos más encontrados son los de transmitir y potenciar valores, lo que lleva a mejorar un comportamiento ético. Se evidenció que hay mayor impacto al percibir el código de ética en transmisiones filosóficas de la organización (Aguilo, 2015).

2.2.2. Antecedentes nacionales

Valdez (2021), en su estudio, se planteó el objetivo de determinar el incumplimiento de lo establecido en la Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley 27815), para erradicar la corrupción en la Municipalidad de Castilla-Piura. El estudio mixto fue aplicado a una población de 100 personas conformada por los responsables de la comunidad jurídica, a quienes se les aplicaron entrevistas y cuestionarios. La investigación concluyó que la Ley 27815 no es aplicable apropiadamente por no mostrarse un compromiso institucional, ya que su interés personal imposibilita controlar movimientos económicos en egresos e ingresos. Se determinó que esta ley prescribe las prohibiciones y deberes de los colaboradores públicos infundiéndolos principios y valores éticos (Valdez, 2021).

Meza (2019), en su investigación, se planteó como objetivo determinar el nivel de conocimiento y aplicación de la Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley 27815) en servidores públicos de la Gerencia Subregional de Bagua, Amazonas 2019. La muestra estuvo conformada por 35 servidores públicos; el estudio fue de enfoque cuantitativo, prospectivo-transversal, nivel descriptivo. Se aplicó un cuestionario a los mencionados servidores, de lo que se concluyó que existe un mal conocimiento sobre la Ley de Ética en un 40% de ellos; un 77,1% no conocen los deberes y principios. Asimismo, un 25.7% de los servidores públicos tienen edades entre 31 y 40 años; en un 60% estos servidores no tienen una formación de posgrado y en un 48,6% se da la rotación de personal de las oficinas. El estudio reveló que no hay relación entre la aplicación de la Ley del Código de Ética de la Función Pública y el nivel de conocimiento ($p=0.538>0.05$); por tanto, dichas variables son independientes (Meza, 2019).

Alvites (2018), en su estudio, tuvo como propósito determinar de qué manera el Código de Ética de la Función Pública influye en la mejora de la Gestión Pública de la sede central del Gobierno Regional de Apurímac 2018. El autor tuvo como población a colaboradores administrativos del Gobierno Regional; luego del muestreo probabilístico se obtuvo como colaboradores a 132 trabajadores a los que se les realizó una encuesta, ya que la metodología fue básica, de un diseño no experimental, descriptivo y correlacional. Concluyó que mediante la correlación Rs de Spearman se evidenció que el código de ética se relaciona con la forma alta de la gestión pública con un nivel de 95% de confianza. También se pudo verificar que no existe una mejora en la gestión pública y que casi nunca se aplica un código de ética. En un 41,6%, los servidores públicos no trabajan en los principios éticos, lo que evidencia que estos servidores no practican ni aplican los principios de la Ley 27815 (Alvites, 2018).

Villena y Rojas (2018), en su estudio, tuvieron como propósito determinar el grado de relación entre el comportamiento ético de la función pública respecto de la prevención de la corrupción en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco. Los autores realizaron un estudio aplicando el método descriptivo, donde trabajaron con 71 colaboradores de la entidad a los que se les requirió el llenado de un cuestionario y guía de observación. Los autores concluyeron que la ética de la función pública de los gerentes y la prevención de la corrupción tiene una alta relación. También se evidenció que la actuación de los principios éticos se correlaciona con la prevención de la corrupción en un 30,56 de chi-cuadrado (Villena & Rojas, 2018).

Capítulo 3: Diseño Metodológico

3.1. Explicación y justificación del tipo de investigación elegido

El trabajo de investigación tuvo un enfoque cualitativo debido a que se interpretó la aplicación residual del Código de Ética en el contexto de los procedimientos disciplinarios. No se trata de una medición con base numérica o estadística; y por su profundidad, la investigación será descriptiva, ya que gira en torno a describir una sola categoría de análisis.

3.2. Población o sujetos o casos

La población estuvo compuesta por las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil que se encuentran en el hosting de SERVIR. La muestra fue no probabilística por conveniencia, para lo cual se precisaron criterios de selección. Los criterios de inclusión consideraron resoluciones que haya emitido el Tribunal del Servicio Civil en materia de procedimientos administrativos disciplinarios, así como en los que se haya pronunciado con respecto a la aplicación residual del Código de Ética de la Función Pública. Se tomaron como referencia resoluciones relevantes recopiladas desde el año 2017 al 2021.

3.3. Técnicas de recojo de la información

La técnica para la recopilación de la información es el análisis documental y observacional, sin ninguna interferencia por parte del investigador. Para acceder a estas resoluciones, se ingresó al portal digital de la Autoridad Nacional de Servicio Civil (Servir) y se realizó la búsqueda en el repositorio de resoluciones.

3.4. Instrumento de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos se generó específicamente para recabar la información pertinente a fin de poder analizar e interpretar las resoluciones. La elaboración de dicho instrumento es de autoría del investigador, quien sobre la base de las especificaciones establecidas en el objetivo general y específico diseño, estructuró el instrumento.

Al aplicar el instrumento de recolección de datos, no se ha incluido el nombre u otros datos que permitan identificar a la persona involucrada en cada una de las resoluciones analizadas.

3.5. Estrategia de análisis de la información

A partir de las resoluciones obtenidas, se identificaron en las motivaciones todos los extremos en los que hubo pronunciamientos sobre el carácter residual, con el fin de identificar líneas interpretativas. Para tal efecto, se aplicó el instrumento que forma parte de los anexos del presente plan. Para el procesamiento se utilizaron los programas Microsoft Word y Mendeley. Los resultados se presentaron en tablas de comparación.

Capítulo 4: Resultados y Discusión

4.1. Resultados

Tras el análisis de las resoluciones publicadas por el Tribunal del Servicio Civil con fines académicos, y según el artículo 25 del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria del D.S. 026-2016-PCM, que constatan la autenticidad e integridad de las mismas como documentación legal y contrastable, se apreció que dichas resoluciones contienen los procesos donde se ha aplicado el carácter residual del Código de Ética de la Función Pública por parte del Tribunal del Servicio Civil al resolver sobre procedimientos administrativos disciplinarios, desde el 2017 hasta el 31 de mayo de 2021, con lo que se lograron obtener los resultados y discusiones como producto de la presente investigación, por lo que se adjuntan las tablas de análisis de los ejes principales de este estudio (ver Tablas 1, 2 y 3), los mismos que serán materia de análisis.

Tabla 1

Contenido relevante respecto al análisis del principio de tipicidad y legalidad

Resolución	Vulneración y motivación relativa al Principio de tipicidad y legalidad
00561-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala	La Entidad impuso al impugnante la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por el plazo de treinta (30) días, por contravención del numeral 2 del artículo 82 de la Ley 27815; en vista que habría requerido el pago de S/.150.00 soles a un paciente por el uso de hilos de propiedad del impugnante, ya que estos eran mejor a los que se tenía en la entidad; al respecto, el impugnante a lo largo del procedimiento administrativo disciplinario, adoptó posiciones contradictorias, variando de versión en distintas oportunidades; por lo que el Tribunal establece que, el elemento objetivo del tipo establecido en el Código de Ética, no necesariamente implica que el trabajador obtenga un beneficio o ventaja, sino que basta pretender (procurar) obtenerlas, en consecuencia, está debidamente acreditada la responsabilidad del impugnante en el hecho

Resolución	Vulneración y motivación relativa al Principio de tipicidad y legalidad
	imputado, por lo que la sanción impuesta debe ser confirmada.
001066-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala	La imputación vertida contra la impugnante a lo largo del procedimiento administrativo disciplinario se adecua en lo establecido en el numeral 2) y 4) del artículo 6 de la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; en vista que esta habría presentado una copia falsa y/o adulterada de la Constancia de Estudios en el Proceso CAS 119-2016, documento que ha sido utilizado ante la Entidad para mantener un vínculo laboral de casi 03 años; hecho que no ha sido desmentido por la impugnante, por lo que la Entidad a la que prestó servicios, solicitó su destitución del cargo; por otro lado, el Tribunal concluye y es enfático en resaltar que, se ha realizado una correcta subsunción respetando el principio de legalidad y tipicidad, pues dicha conducta no resultaba menos reprochable, por lo que procede a confirmar dicha sanción.
002153-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala	En la presente causa, la Presidencia de la Entidad sancionó al impugnante con suspensión sin goce de haber por treinta (30) días, por infringir el deber de responsabilidad regulado en el numeral 6 del artículo 7 de la Ley 27815; por lo que al interponer recurso de apelación el Tribunal concluye que, se ha transgredido el principio de tipicidad y legalidad, en consecuencia el debido procedimiento administrativo, al no cumplir el acto de imputación de cargos con brindar la información requerida para que el impugnante pueda ejercer adecuadamente su derecho de defensa, lo que ha motivado que este afirme que la imputación en su contra es genérica; por otro lado, el Tribunal enfatizó que, la Entidad estará obligada a justificar adecuadamente su decisión, de lo contrario incurrirá en responsabilidad administrativa. Esto implica que se indique, de manera breve, cuál es el razonamiento en el que se basa para arribar a la conclusión que el impugnante no cumplió a cabalidad las funciones encomendadas; ello en vista que la entidad estaría presumiblemente atribuyendo responsabilidades y funciones que no le corresponde al impugnante. Declarando fundada la apelación y retro trayendo el procedimiento hasta antes de la imputación de la falta.
000426-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala	La resolución impugnada sancionó al impugnante por la comisión de la infracción prevista en el numeral 6 del artículo 6 que regula la lealtad y obediencia y numeral 2

Resolución	Vulneración y motivación relativa al Principio de tipicidad y legalidad
	<p>del artículo 7 que habla acerca del deber de transparencia, de la Ley 27815, sin embargo el Tribunal concluye que los hechos no guardan relación con la imputación realizada, en consecuencia, no se ha realizado una operación de subsunción de los hechos con la infracción imputada, en consecuencia la Entidad ha vulnerado el Principio de tipicidad; tal situación, constituye una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado.</p>
<p>001067-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala</p>	<p>El impugnante, en su calidad de responsable del Área Técnica Municipal, al haber otorgado la conformidad del servicio de mantenimiento del sistema abastecimiento de agua potable de la comunidad de Ingenio Bajo, permitió que se efectuó el pago por la suma de S/. 8,292.37 soles, sin advertir el incumplimiento de los términos y condiciones estipulados en el Contrato 060-2018-MDSMV; por lo que la Entidad, indica que se habría vulnerado el numeral 6 del artículo 7 de la Ley 27815, Código de Ética de la Función Pública, concordante con el literal g) del artículo 156 del Reglamento General de la Ley 30057 - Ley del Servicio Civil; en el recurso impugnatorio el impugnante menciona que la autoridad que impuso la sanción no sería competente para dicho acto, al respecto se advierte que el órgano instructor también fue quien emitió la resolución de sanción en contra del impugnante, por lo que puede concluirse que la autoridad instructora que tramitó el procedimiento disciplinario del impugnante no se determinó conforme a las reglas previstas en el numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento de la Ley 30057; por lo que carecía de competencia para ejercer la potestad disciplinaria. De manera que la Entidad ha vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento.</p> <p>La Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el principio de legalidad y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo, siendo que se ha inobservado el ordenamiento jurídico vigente y el procedimiento regular previsto en la Ley 30057 y su Reglamento General.</p>
<p>001076-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala</p>	<p>Se verifica que la impugnante ha sido sancionada por la comisión de las faltas éticas por haber transgredido los numerales 2 y 5 del artículo 6 de la Ley 27815, concordante con el artículo 100 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil. No obstante, se verifica que la Entidad no imputó el literal q) del artículo 85 de la Ley 30057, Ley</p>

Resolución	Vulneración y motivación relativa al Principio de tipicidad y legalidad
	<p>del Servicio Civil, tanto al momento de instaurar el procedimiento administrativo disciplinario, así, se advierte que la Entidad imputó directamente la trasgresión de la Ley 27815, vinculándola con el artículo 100 del Reglamento de la Ley 30057, por lo que es posible advertir la vulneración al principio de legalidad en la resolución de inicio de procedimiento administrativo disciplinario, al atribuirle responsabilidad a la impugnante sin invocar el literal q) del artículo 85 de la Ley 30057, que permite adecuar la conducta con otros cuerpos normativos.</p>
<p>000094-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala</p>	<p>La resolución materia de impugnación, imputa la trasgresión a lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley 27815, en concordancia con la falta prevista en el literal q) del artículo 85 la Ley 30057 que habla acerca de la probidad, idoneidad y veracidad, en consecuencia de los argumentos postulados por la impugnante, el tribunal concluye desestimarlos; en vista que, no existe prueba alguna que acredite lo fundamentado, más al contrario, de lo imputado por la Entidad, existe prueba suficiente, que acredita que la impugnante habría adulterado la Constancia de trabajo presentada para adjudicarse un cargo en concurso público convocado por la entidad, por lo que la conducta se halla correctamente enmarcada y delimitada, dentro de los alcances de los principios de legalidad y tipicidad.</p>
<p>000759-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala</p>	<p>A la impugnante se le imputaron la infracción del principio de probidad y el deber de responsabilidad, contemplados en el numeral 2 del artículo 6 y el numeral 6 del artículo 7 de la Ley 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, y la comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil, sancionando al impugnante con suspensión por trescientos sesenta y cinco (365) días sin goce de remuneraciones, frente a lo cual se interpone recurso de apelación con el siguiente fundamento principal: “Se vulneró el debido procedimiento porque no existió una imputación objetiva y de la misma forma, así mismo se vulneró el principio de tipicidad porque la falta imputada resulta ser genérica e imprecisa”.</p> <p>Al respecto el Tribunal menciona que la Entidad adecua la conducta infractora, encontrándose prevista en el literal a) del numeral 98.2 del artículo 98 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, así mismo el principio de probidad y el deber de responsabilidad</p>

Resolución	Vulneración y motivación relativa al Principio de tipicidad y legalidad
	contemplados en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, sin embargo no se ha precisado de qué forma la conducta del impugnante vulneró tales normas, pues la sola mención de las mismas no resultan ser suficientes para satisfacer el principio de tipicidad, más aún cuando se tratan de normas que van a complementar una falta remisiva como la tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil; por ello, resulta importante efectuar una correcta subsunción de los hechos con las normas infringidas para evidenciar la responsabilidad del impugnante; por ello, resulta importante efectuar una correcta subsunción de los hechos con las normas infringidas para evidenciar la responsabilidad del impugnante.

Nota. Se incluyen en esta tabla únicamente aquellas resoluciones que abordan la vulneración y ponderación del principio de tipicidad y legalidad.

Tabla 2*Contenido relevante referente a la prohibición de imputación simultánea*

Resolución	Prohibición de Imputación Simultánea
001067-2021- SERVIR/TSC-Primera Sala	<p>El impugnante, en su calidad de responsable del Área Técnica Municipal, al haber otorgado la conformidad del servicio de mantenimiento del sistema abastecimiento de agua potable de la comunidad de Ingenio Bajo, permitió que se efectúe el pago por la suma de S/ 8,292.37 soles, sin advertir el incumplimiento de los términos y condiciones estipulados en el Contrato N° 060-2018-MDSMV; por lo que la Entidad, indica que se habría vulnerado el numeral 6 del artículo 7 de la Ley 27815, Código de Ética de la Función Pública, concordante con el literal g) del artículo 156 del Reglamento General de la Ley 30057 - Ley del Servicio Civil; en el recurso impugnatorio, el impugnante menciona respecto a las faltas imputadas, atribuidas; al respecto de la revisión de lo expuesto en la Resolución Gerencial Sub Regional 003-2021/GOB.REG.HVCA/GSR-H/G, se advierte que se dispuso el inicio del procedimiento disciplinario contra el impugnante, por haber incurrido en la falta prevista en el literal a) del artículo 85° de la Ley 30057 e infringido lo dispuesto en los numerales 1 y 5 del artículo 6 de la Ley 27815.</p> <p>Por lo que, a partir de la vigencia del régimen disciplinario regulado por la Ley 30057, el legislador ha prohibido la imputación simultánea en un mismo procedimiento administrativo de las normas que regulan el régimen disciplinario de la Ley 30057 y de las normas previstas en la Ley 27815 para una misma conducta infractora. Asimismo, ha precisado que la aplicación de la Ley 27815 está restringida a los supuestos no regulados por la Ley 30057.</p>
001082-2021- SERVIR/TSC-Primera Sala	<p>La imputación realizada por la entidad consiste en que la impugnante emitió un certificado médico, de fecha 22 de julio de 2019, utilizando el logo y el formato de dicha entidad; en consecuencia, dicha conducta estaría inmersa en las faltas previstas en los literales f) y q) del artículo 85 de la Ley 30057 e infringido lo señalado en el numeral 2 del artículo 6 de la Ley 27815; por lo que, la impugnante alegó que, la falta imputada carece de justificación.</p> <p>Al respecto el tribunal, menciona que, a partir de la vigencia del régimen disciplinario regulado por la Ley 30057, el legislador ha prohibido la imputación simultánea en un mismo procedimiento administrativo de las normas que regulan el régimen disciplinario de la Ley 30057 y de las normas previstas en la Ley 27815 para una misma conducta infractora. Asimismo, ha precisado que la aplicación de la Ley 27815 está restringida a los supuestos no regulados por la Ley 30057.</p>

000759-2021- SERVIR/TSC-Segunda Sala	<p>A la impugnante se le imputaron la infracción del principio de probidad y el deber de responsabilidad, contemplados en el numeral 2 del artículo 6 y el numeral 6 del artículo 7 de la Ley 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, y la comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil, sancionando al impugnante con suspensión por trescientos sesenta y cinco (365) días sin goce de remuneraciones, frente a lo cual se interpone recurso de apelación con el siguiente fundamento principal, Se vulneró el debido procedimiento porque no existió una imputación objetiva y de la misma forma Se vulneró el principio de tipicidad porque la falta imputada resulta ser genérica e imprecisa.</p> <p>En consecuencia, el tribunal menciona que, a partir de la vigencia del régimen disciplinario regulado por la Ley 30057, el legislador ha prohibido la imputación simultánea en un mismo procedimiento administrativo de las normas que regulan el régimen disciplinario de la Ley 30057 y de las normas previstas en la Ley 27815 para una misma conducta infractora. Asimismo, ha precisado que la aplicación de la Ley 27815 está restringida a los supuestos no regulados por la Ley 30057.</p>
--	---

Nota. Se incluyen en esta tabla únicamente aquellas resoluciones que abordan la Prohibición de imputación simultánea.

Tabla 3

Contenido relevante referente a la aplicación residual del Código de Ética de la Función Pública

Resolución	La aplicación residual del Código de Ética de la Función Pública
001076-2021- SERVIR/TSC-Primera Sala	<p>Se verifica que la impugnante ha sido sancionada por la comisión de las faltas éticas por haber transgredido los numerales 2 y 5 del artículo 6 de la Ley 27815, concordante con el artículo 100 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil. No obstante, se verifica que la Entidad no imputó el literal q) del artículo 85 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, tanto al momento de instaurar el procedimiento administrativo disciplinario. Así, se advierte que la Entidad imputó directamente la trasgresión de la Ley 27815, vinculándola con el artículo 100 del Reglamento de la Ley 30057, por lo que es posible advertir la vulneración al principio de legalidad en la resolución de inicio de procedimiento administrativo disciplinario, al atribuirle responsabilidad a la impugnante sin invocar el literal q) del artículo 85 de la Ley 30057.</p>
001082-2021- SERVIR/TSC-Primera Sala.	<p>La imputación realizada por la entidad consiste en que la impugnante emitió un certificado médico, de fecha 22 de julio de 2019, utilizando el logo y el formato de dicha entidad, en consecuencia, dicha conducta estaría inmersa en las faltas previstas en los literales f) y q) del artículo 85 de la Ley 30057 e infringido lo señalado en el numeral 2 del artículo 6 de la Ley 27815; por lo que, la impugnante alego que, la falta imputada carece de justificación.</p> <p>Al respecto el tribunal, menciona que, a partir de la vigencia del régimen disciplinario regulado por la Ley 30057, el legislador ha prohibido la imputación simultánea en un mismo procedimiento administrativo de las normas que regulan el régimen disciplinario de la Ley 30057 y de las normas previstas en la Ley 27815 para una misma conducta infractora. Asimismo, ha precisado que la aplicación de la Ley 27815 está restringida a los supuestos no regulados por la Ley 30057.</p>

000759-2021- SERVIR/TSC-Segunda Sala	<p>A la impugnante se le imputaron la infracción del principio de probidad y el deber de responsabilidad, contemplados en el numeral 2 del artículo 6 y el numeral 6 del artículo 7 de la Ley 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, y la comisión de la falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil, sancionando al impugnante con suspensión por trescientos sesenta y cinco (365) días sin goce de remuneraciones, frente a lo cual se interpone recurso de apelación con el siguiente fundamento principal, Se vulneró el debido procedimiento porque no existió una imputación objetiva y de la misma forma Se vulneró el principio de tipicidad porque la falta imputada resulta ser genérica e imprecisa.</p> <p>Al respecto el Tribunal menciona que, mediante la Resolución de Sala Plena 006-2020-SERVIR/TSC29 se emitió el precedente administrativo de observancia obligatoria sobre la adecuada imputación de las infracciones a la Ley 27815, en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057, teniendo en consideración que la Ley del Código de Ética de la Función Pública se aplica únicamente en los supuestos no regulados en la Ley del Servicio Civil, es decir, es de carácter residual.</p>
--	---

Nota. Se incluyen en esta tabla únicamente aquellas resoluciones que abordan la aplicación residual del Código de Ética de la Función Pública.

4.2. Discusión

4.2.1. Eje temático basado en el primer objetivo

En referencia al primer objetivo, en los resultados de la Tabla 1 se hace mención a la vulneración y motivación relativa al principio de tipicidad y legalidad; para el ordenamiento jurídico peruano y para el Tribunal de Servicio Civil, dichos principios son y deben ser considerados aquellos que rigen el procedimiento administrativo disciplinario, en vista que la simple vulneración de cualquiera de los dos, de forma independiente o copulativa, vulnera el derecho de defensa; derecho fundamental que goza todo administrado; y como consecuencia de dicha transgresión, es que se genera dilación de los procesos administrativos.

Una vez que las causas llegan a manos del Tribunal de Servicio Civil, como consecuencia en la identificación de vulneración de derechos fundamentales produce nulidades; generando retrotracción del procedimiento, hasta el momento o acto procesal, en el que se adecua la conducta del trabajador al tipo regulado en la Ley de Servicio Civil y el Código de Ética de la Función Pública. Por ese motivo se infiere que la correcta adecuación y/o subsunción de los hechos a la falta prevista en el ordenamiento jurídico peruano tiene relevancia para los fines del mismo procedimiento, en tanto que no solo se ha de tener en cuenta el derecho de defensa que asiste a todo trabajador que afronta un procedimiento administrativo disciplinario, sino que también se privilegia el principio de economía y celeridad procesal, ya que al realizar una correcta imputación de faltas, los motivos y fundamentos apelantes no versarán sobre algo que el mismo Tribunal lo ha ido mencionando de forma reiterativa, en distintas de sus resoluciones.

Las relaciones materiales que existen entre la Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley 27815) y la Ley del Servicio Civil (Ley 30057) indican que ambas leyes sancionan las inconductas de los servidores públicos a través de un proceso administrativo sancionador, siendo así que ambos tratan temas como los principios, deberes y prohibiciones. Todo este proceso tiene una determinante final en el Tribunal del Servicio Civil, encargado de la resolución de los vacíos generados por las controversias especializadas que se susciten dentro del sistema y que constituye última instancia administrativa. Se aprecia así que sus resoluciones se pueden impugnar únicamente ante una Corte Superior por medio de una acción contenciosa administrativa.

Sin embargo, en el caso de procederse las impugnaciones por laborar en entidades del ámbito regional y local, sería el Tribunal el único medio competente para interponer los recursos de apelación correspondientes en la materia de régimen disciplinario, como indica el artículo 90 de la Ley del Servicio Civil (Ley 30057) y el artículo 95 de su reglamento general, para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016.

En ese entender, la Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley 27815) indica que los servidores públicos (sin importar el régimen laboral o de contratación al que estén sujetos o de régimen jurídico de la entidad en la que laboren) siempre deben accionar teniendo en cuenta los principios, prohibiciones éticas, deberes o cualquier indicación que señale dicha ley, ya que podría ser causal de sanción, alguna toma de decisión o acción que infrinja tales disposiciones. Es así que, de conformidad con el artículo 10° de la Ley 27815, se determinan las infracciones a aquellas transgresiones de los principios y deberes, las cuales se encuentran detalladas como prohibiciones y señaladas en los Capítulos II y III de esta ley, lo que genera la conocida responsabilidad pasible de sanción.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la Ley 27815 no regula todos los tipos de sanciones aplicables; es por ello que, ante la presencia de dichas infracciones que resultaran tener una connotación ética en los servidores públicos, se dispondría la ejecución del Reglamento de dicha ley con sus correspondientes sanciones, así como el procedimiento por seguir. En virtud de ello, debe procesarse por el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

De esta manera, en julio de 2013, ante la carencia de especificación de las faltas y sanciones, se publicó la Ley del Servicio Civil (Ley 30057), la cual se encarga de

regular (dentro de todo el Título V) el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador aplicable a los trabajadores que se encuentren laborando bajo este nuevo régimen del servicio civil, así como también a los servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, los mismos que comenzarían a ser procesados a partir de la vigencia de las normas reglamentarias (Novena Disposición Complementaria Final).

En virtud de ello, mediante Decreto Supremo 040- 2014-PCM del 13 de junio del año 2014, se aprobó el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil entrando en vigencia al día siguiente (14 de junio), ejecutando la Undécima Disposición Complementaria Transitoria de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, con la finalidad de que las instituciones públicas adecúen sus procedimientos disciplinarios al nuevo régimen, con un plazo de tres meses, el cual cronológicamente desde su vigencia terminaría el 14 de setiembre de 2014.

Adicionalmente, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria indica que los procedimientos disciplinarios antes del 14 de setiembre de 2014 tendrán que regirse ahora por la normativa imputada hasta la terminación en segunda instancia, contenida en el numeral 6 de la Directiva 02-2015- SERVIR/GPGSC; mientras que otras quedarían derogadas, según el literal g (Ley 30057, artículo 4° y los Títulos I, II, III y IV - Única Disposición Complementaria Derogatoria para sanciones y procedimientos del Reglamento de la Ley 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública).

A fin de ejercer la potestad sancionadora administrativa, se debe aplicar el principio de legalidad donde se describan de manera clara o inequívoca, los comportamientos prohibidos y las sanciones, de forma que no se genere inseguridad

jurídica y sea posible tomar acción previa para evitar las consecuencias sancionadoras derivadas de una conducta que sería sancionable. En el artículo 100 del Reglamento General de la Ley 30057; numeral 4.3 de la Directiva 02- 2015-SERVIR/GPGSC18, podrán apreciarse las faltas previstas en la Ley 27815, por las cuales se procesarán las sanciones.

4.2.2. Eje temático basado en el segundo objetivo

Con referencia al segundo objetivo y los resultados que se encuentran en la Tabla 2, se aprecia como eje fundamental, la prohibición en la imputación simultánea; el Tribunal sostiene que desde la entrada en vigor de la Ley 30057, queda prohibida cualquier imputación regulada por cuerpo normativo distinto al mencionado; en consecuencia, se advierte la prevalencia principal que se debe dar a la Ley del Servicio Civil para la apertura o inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

Al respecto, se debe tomar en consideración que, si bien es cierto, la apertura de un procedimiento administrativo constituye un acto postulatorio en cuanto a la atribución de la falta atribuida al trabajador; sin embargo, si del procedimiento administrativo se desprende o es posible adecuar la atribución de la falta a los hechos imputados, la oficina encargada podrá tomar las acciones que corresponda para que dicha imputación se realice de forma correcta. No obstante, el Tribunal ha sostenido y manifestado que no es posible realizar imputación atribuyendo dos o más cuerpos normativos.

Como consecuencia de ello, el Tribunal resuelve retrotrayendo el procedimiento hasta el momento de la precalificación de la falta imputada, lo que genera dilaciones en los procedimientos y transgrede el derecho a ser procesado en un tiempo razonable, además de causar el mismo problema a lo ya mencionado en el análisis de la Tabla 1.

Las conductas imputadas a título de falta en los procedimientos en los que se ha aplicado el carácter residual del Código de Ética de la Función Pública, al análisis de los procedimientos abiertos en que se aplicó el carácter residual, señalan que, según el Reglamento del Código de Ética de la Función Pública, aprobado por D.S. 033-2005-PCM artículo 92, la clasificación de las sanciones puede ser por multa de hasta 12 unidades impositivas tributarias (UIT), amonestación, destitución o despido, suspensión o por resolución contractual.

Estas sanciones se aplicarán según sea la gravedad como leves, que serían infracciones de suspensión, multa y/o amonestación; así como graves, en el caso de la destitución, despido con multa o sin ella, o resolución contractual. Si el servidor deseara hacer una apelación que se interponga, en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se seguirá el mismo criterio descrito en el numeral anterior. En ese sentido, la Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley 27815) delega la facultad de tipificación de sanciones que sean de índole ética al aludido Código de Ética; ya que se pueden aplicar las disposiciones sancionadoras que se encuentren vigentes en el momento del proceso administrativo, como indica en su Reglamento.

No obstante, debe tenerse en cuenta la Resolución 174-2016-SERVIR-PE, del 13 de octubre de 2016, donde se aprueba el Reglamento del Código de Ética de la Función Pública, aplicable para los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados como indican las disposiciones contenidas en el Reglamento de la Carrera Administrativa, Cap. XII y XIII, y el artículo 4, Títulos I, II, III y IV del D.S. 033-2005-PCM.

Asimismo, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, de Servir, según el Decreto Legislativo 1023 emitirá interpretaciones y

opiniones vinculantes contenidas como indica el Informe Técnico 1990-2016-SERVIR/GPGSC para la aplicación de las sanciones de infracciones con el Código de Ética de la Función Pública, en estricta y directa aplicación del principio de seguridad jurídica para el ordenamiento jurídico, ya que de sostener lo contrario, implicaría generar incertidumbre en los operadores administrativos de las entidades públicas y sus servidores.

4.2.3. Eje temático basado en el tercer objetivo

Respecto al tercer objetivo y los resultados de la Tabla 3, que es la más importante por tratar la residualidad, tema de la presente investigación, cabe mencionar que con ello se concluye la evolución, aclaración y determinación de un problema que se ha generado desde antaño como consecuencia de la carente regulación de aplicación de una sanción entre la Ley de Servicio Civil y el Código de Ética de la Función Pública.

De esta manera, se ha logrado establecer cuál de ellas debe ser aplicada primero, y en qué circunstancias se puede recurrir a la otra; en consecuencia, resulta importante, y aún se presenta una lucha constante para realizar e iniciar los procedimientos administrativos de forma correcta; advirtiendo y tomando en consideración lo que ha dicho el tribunal en la Resolución de Sala Plena 06-2020–SERVIR/TSC de fecha 26 de junio del 2020; por lo tanto, a partir de ello, ya no deberían existir motivos de nulidades o retroacción de los actos procesales hasta el momento de atribución de falta a los trabajadores.

Dicha resolución debe ser tomada en cuenta en toda la institución pública al momento de dar inicio al procedimiento. Ahora bien, se han recogido resoluciones en las que aún se sigue presentando este problema, lo que quiere decir que todavía existe

desconocimiento de dicho precedente de obligatorio cumplimiento en el marco de los procedimientos administrativos disciplinarios.

Por todo lo antes analizado y manifestado, deben tomarse en consideración los principios rectores que rigen los procedimientos administrativos disciplinarios, como el de legalidad y tipicidad; posterior a ello, la correcta ampliación del cuerpo normativo al que se tiene que adecuar la conducta imputada como falta, y, finalmente, el precedente que habla acerca de la aplicación residual del Código de Ética de la Función Pública. Ello, con el fin de evitar nulidades por el Tribunal, generando no solo dilaciones en los procedimientos sino gastos al erario nacional, e incertidumbres sobre las faltas que son atribuidas como consecuencia del procedimiento, tanto más cuando muchos de los pedidos versan sobre destituciones. En consecuencia, una eventual obtención de una resolución que declara fundado dicho pedido causa que el trabajador que debió ser cesado permanezca por mucho más tiempo en la entidad, generando una impunidad eventual o temporal.

Los estándares concretos relativos al carácter residual del Código de Ética de la Función Pública que se derivan de la motivación de las resoluciones dictadas por el Tribunal del Servicio Civil, delimitan los alcances y aplicación del precedente, teniendo como consecuencia el análisis de las resoluciones contenidas dentro del presente instrumento de análisis documental, en el que se tiene lo siguiente:

El régimen generalmente indicado son los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057; donde el régimen disciplinario ha sido tratado tanto por la Ley del Servicio Civil (Ley 30057) de manera específica, como por la Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley 27815). El 90 % de los procesos fueron declarados nulos, puesto que se estaba pidiendo la aplicación de la sanción de ambas leyes en un solo proceso

administrativo. Lo correcto entonces debió ser que la Ley 27815 se aplique en los supuestos no regulados por la Ley 30057, que reconoce como faltas a las infracciones administrativas de la Ley 27815. Esta aplicación es de carácter residual, es decir, en tanto la Ley 30057 no contenga expresamente el supuesto de la falta que se pretenda imputar.

Por ende, según el artículo 23 del Reglamento del Tribunal, se establece que cuando se verifica la existencia de actos dictados por un órgano incompetente, los órganos o entidades del Estado a cargo de los PAD prescindan de las normas esenciales del procedimiento que contengan un imposible jurídico o de la forma prescrita por la normativa aplicable. El Tribunal declarará la nulidad de los mismos resolviendo que no se encontraron los elementos suficientes para ello. De acuerdo con el desarrollo precedente, se aprecia que la entidad del Estado que llevó a cabo el procedimiento administrativo ha vulnerado el principio de legalidad. Tal situación constituye una inobservancia por parte de la entidad, de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, lo que denota que el acto administrativo de inicio del procedimiento disciplinario y el de sanción están inmersos en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10 del TUO de la Ley 27444. Consecuentemente, corresponde que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la entidad subsane en el más breve plazo el vicio advertido por el Tribunal; no será posible que se emita un pronunciamiento de fondo.

Es así que se logra declarar la nulidad a un proceso, mas no significa que genere impunidad en los hechos materia de imputación, ya que aún no se ha dilucidado si le asiste o no responsabilidad a la impugnante en los hechos imputados. El imputado no está siendo absuelto, su responsabilidad será determinada en el procedimiento

administrativo disciplinario que tramite la entidad, pero siguiendo criterios precedentes a fin de evitar posteriores nulidades.

4.2.4. Eje temático basado en el objetivo general

Analizando el contenido fáctico de la Ley 27815, que se basa en la aplicación, prohibiciones éticas, deberes y principios u otros parámetros que no se encuentran especificados en la Ley 30057, los cuales y al contener el mismo alcance normativo, señalan que las resoluciones del Servicio Civil son de carácter vinculante en la aplicación de los PAD; resoluciones que también presentan estándares mínimos de residualidad respecto del Código de Ética, por lo que la falta de uniformización de criterios básicos trae como consecuencia fallas de tipicidad y declaración de procesos disciplinarios nulos por la doble sanción en un solo procedimiento, disponiendo el Tribunal que se retrotraiga el procedimiento declarando agotada la vía administrativa, ya que el Tribunal del Servicio Civil vendría a ser la última instancia administrativa que se constituye dentro del proceso administrativo con fines sancionadores y/o disciplinarios.

De la misma manera, para identificar mejor los resultados se responden los objetivos de la investigación en las conclusiones que se indican a continuación.

Conclusiones

PRIMERA:

La aplicación del Código de Ética sin respetar su carácter residual ha determinado la nulidad de procedimientos administrativos, siendo retrotraídos hasta el momento de la atribución y/o precalificación de la conducta, por la mala o incorrecta aplicación de dicha ley, ya que en un solo proceso administrativo se estaba aplicando una doble sanción por ambas leyes; y se cae también en un patrón repetitivo como consecuencia de fallas en la aplicación de los principios de tipicidad, legalidad, etc.

SEGUNDA:

Respecto de las relaciones materiales existentes entre ambas leyes, se tiene que las dos sancionan inconductas funcionales de servidores y funcionarios públicos; mientras que el Código de Ética es de carácter residual y se aplica en aspectos éticos de la conducta. La Ley del Servicio Civil fue promulgada para ser usada en primera instancia o de forma inicial, por su calidad de contener información y detalles específicos sobre su aplicación en los procedimientos administrativos disciplinarios; como consecuencia de esta, es que se ha desplazado a segundo plano al Código de Ética de la Función Pública, por la generalidad en sus principios, deberes y prohibiciones, bajo los que se deben regir los funcionarios y servidores públicos.

TERCERA:

Las conductas imputadas como faltas constan en el Capítulo 4 de la presente investigación, entre las que destacan las siguientes, que se encuentran en los literales a), f) y q) del artículo 85 de la Ley de Servicio Civil: a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento; f) La utilización o disposición de los

bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros; y q) Las demás que señale la ley; siendo esta última una cláusula de *numerus apertus* que genera la posibilidad de adecuar y/o imputar faltas con un cuerpo normativo distinto. En el presente caso, abre la posibilidad de usar el Código de Ética de la Función Pública aplicando su carácter residual; en consecuencia, fueron aquellas no contempladas o contenidas en la Ley del Servicio Civil y que eran de carácter ético, pasando a ser recogidas en cuanto respecta a la probidad, respeto, idoneidad, veracidad, lealtad y obediencia, transparencia, ejercicio adecuado del cargo, responsabilidad y uso adecuado de los bienes del Estado, por parte de los funcionarios y servidores públicos. Sin embargo, sigue siendo aún está muy general, para la adecuación precisa y exacta de una conducta funcional por parte de funcionarios o servidores públicos.

CUARTA:

Los estándares concretos relativos al carácter residual del Código de Ética de la Función Pública se determinaron de forma objetiva y directa mediante la Resolución de Sala Plena 006-2020-SERVIR/TSC; sin embargo, aún se observa en algunos casos la inadecuada aplicación y mala praxis en la utilización de la norma al instaurar procedimientos administrativos; es decir, se evidencia la vulneración del principio de tipicidad y legalidad. En consecuencia, transgrede el derecho de defensa y debido procedimiento, así como los derechos fundamentales del procedimiento administrativo.

Recomendaciones

PRIMERA:

Se recomienda implementar un Protocolo de Aplicación Residual del Código de Ética práctico para las entidades estatales que tienen un área encargada de los procesos sancionadores de los trabajadores que se encuentran bajo régimen de la función pública, con la finalidad de que las entidades estatales cumplan con motivar de mejor manera sus resoluciones, de modo que no se vean retrotraídas por fallas administrativas de tipicidad y legalidad, entre otras, lo cual genera un perjuicio no solo para el Estado, sino para los trabajadores que afrontan un proceso administrativo.

SEGUNDA:

Se recomienda usar la Ley del Código de Ética solo en inconductas que no estén detalladas en la Ley del Servicio Civil, para no errar en los procedimientos administrativos, es decir, se debe ponderar la aplicación residual de dicho cuerpo normativo, tal como lo establece Servir.

TERCERA:

Se recomienda que solo las sanciones que son de carácter ético sean procesadas bajo la Ley del Código de Ética; para ello, se deberá determinar, conocer y hacer una diferencia clara y concreta sobre qué conductas son antiéticas.

CUARTA:

Se recomienda poner más énfasis al procesar las inconductas, sobre todo si se está tramitando a través de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, que son los que

más errores obtuvieron, donde el Tribunal de Servicio Civil resolvió finalmente en nulidades por problemas administrativos.

QUINTA:

Se recomienda mayor y mejor capacitación al área encargada dentro de las entidades públicas del Estado, que se ocupan de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario; ello con el fin de que, al momento del inicio del procedimiento, se realice una correcta subsunción de las inconductas al tipo que establece o bien la Ley de Servicio Civil o el Código de Ética de la Función Pública.

SEXTA:

Se recomienda formular una propuesta legislativa en cuanto a la incorporación de los principios, deberes y prohibiciones que se encuentran regulados en el Código de Ética de la Función Pública, a la Ley del Servicio Civil; ello con el fin de no generar confusión y/o incertidumbre de la tipificación de las inconductas; unificando criterios de aplicación normativa, celeridad, economía procesal, principio de legalidad, tipicidad, debido procedimiento y derecho de defensa.

Referencias

- Andía, J. (2011). *Deontología jurídica: ética de la abogacía*. Lima: El Saber Librería Editorial. Comisión de Alto Nivel Anticorrupción [CAN]. (2016). *Principios, deberes y prohibiciones éticas en la función pública: guía para funcionarios y servidores del Estado*. Lima: Autor.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/530493/Manual-Principios-Deberes-en-la-Funcion-Publica.pdf>
- Capella, F. (26 de febrero de 2009). La universalidad de las normas éticas. *Instituto Juan de Mariana*. <https://juandemariana.org/ijm-actualidad/analisis-diario/la-universalidad-de-las-normas-eticas/>
- Castillo, J. (2014). El principio de taxatividad en el derecho penal y en el derecho administrativo sancionador: una lectura constitucional convencional. *Derecho Penal. Prof. José Hurtado Pozo* [Université de Fribourg], 1-38.
http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20140908_01.pdf
- Comisión de Alto Nivel Anticorrupción [CAN]. (2016). *Principios, deberes y prohibiciones éticas en la función pública: guía para funcionarios y servidores del Estado*. Lima: Autor.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/530493/Manual-Principios-Deberes-en-la-Funcion-Publica.pdf>
- Decreto Supremo 040-2014-PCM. (13 de junio de 2014). Aprueban Reglamento General de la Ley 30057. Lima: *Diario Oficial El Peruano*.
<https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-040-2014-PCM.pdf>
- Girón, D. (2019). *Procedimiento disciplinario en el servicio civil: ¿es constitucional la imposición de sanción de suspensión o destitución invocando una falta grave de tipificación abierta contenida en la Ley 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública?* (Tesis de maestría, Escuela de Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima).
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/17947>
- Gómez, J., & Ontiveros, A. (2019). Ética. *Con-Ciencia*, 6(11), 41-43.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa3/article/view/3622/5717>

- Gonzalez, M. (2010). El concepto de leyes prácticas en la ética kantiana. *Revista de Filosofía*, 66, 107-126. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-43602010000100007>
- Informe Técnico 1990-2016-SERVIR/GPGSC. (7 de octubre de 2016). Aplicación de sanciones de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, por infracciones al Código de Ética de la Función Pública y faltas de la Ley del Procedimiento Administrativo General.
https://storage.servir.gob.pe//normatividad/Informes_Legales/2016/IT_1990-2016-SERVIR-GPGSC.pdf
- Informe Técnico 2020-SERVIR-GPGSC. (2020). Presidencia del Consejo de Ministros. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/12/Inf-001699-2020-SERVIR-secretaria-tecnica-LP.pdf>
- Ley 27444. (10 de abril de 2001). Ley del Procedimiento Administrativo General. *Diario Oficial El Peruano*. <https://www.peru.gob.pe/normas/docs/ley-27444.pdf>
- Ley 27815. (22 de julio de 2002). Ley del Código de Ética de la Función Pública. *Diario Oficial El Peruano*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1010779/NormaHomVigente_0420200715-20664-1jmgiv3.pdf
- Ley 30057. (3 de julio de 2013). Ley del Servicio Civil. *Diario Oficial El Peruano*.
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30057.pdf>
- Lora, G. (julio de 2016). La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico. *Ius et Veritas*, (52), 270-281.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16385>
- Miranda, G., & Huayta, L. (2017). *El régimen disciplinario a partir de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento* [Diapositivas].
https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3501_ley_servir.pdf
- Otárola, Y. (agosto-diciembre de 2012). La función supletoria de las normas de derecho civil. *Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política*, 3(2), 89-108.
<https://portalrevistas.uct.cl/index.php/RDCP/article/view/360>

- Pacompiá, A. (2019). *Alcances y limitaciones del Código de Ética en la Función Pública y su Reglamento, como mecanismo de prevención de corrupción de funcionarios* (Tesis de licenciatura, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú).
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13112>
- Pérez, E., & Velasco, J. (2019). Variaciones sobre el concepto de ética. *Crea Ciencia* (7), 28-33. <https://doi.org/10.5377/creaciencia.v0i7.8593>
- Resolución 101-2015-SERVIR-PE. (24 de marzo de 2015). Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil. *Diario Oficial El Peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-directiva-regimen-disciplinario-y-procedimiento-resolucion-n-101-2015-servir-pe-1215676-1/>
- Resolución de Presidencia Ejecutiva 174-2016-SERVIR-PE. (7 de octubre de 2016). Formalizan opinión vinculante del Consejo Directivo en la Sesión N° 29-2016, relacionada a la aplicación de la Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento. *Diario Oficial El Peruano*.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/formalizan-opinion-vinculante-del-consejo-directivo-en-la-se-resolucion-n-174-2016-servir-pe-1440747-1/>
- Resolución de Sala Plena 006-2020-SERVIR/TSC. (2020). Precedente administrativo sobre la adecuada imputación de las infracciones a la Ley 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública; en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057 - Ley del Servicio Civil. *Diario Oficial El Peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/precedente-administrativo-sobre-la-adecuada-imputacion-de-la-resolucion-no-006-2020-servirtsc-1869514-1>
- Sánchez, A. (1969). *Ética*. Barcelona: Editorial Crítica.
<https://pdfcoffee.com/sanchez-vazquez-adolfo-1969-etica-5-pdf-free.html>
- Sinche, D. (2019). *El régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil y la potestad sancionadora de la Ley orgánica de la Contraloría General de la República (análisis comparado)* (Tesis de maestría, Escuela de Posgrado, Universidad Continental. Lima, Perú).
<https://hdl.handle.net/20.500.12394/5642>

Tejada, A. (2019). *La falta de atención al principio de tipicidad en el procedimiento administrativo sancionador vulnera la facultad sancionadora de las instituciones públicas* (Tesis de maestría, Facultad de Derecho, Universidad Continental. Lima, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5304>

Anexos 1**Instrumento de Análisis Documental**

Resolución No:

Expediente	<input type="text"/>
Entidad	<input type="text"/>
Régimen	<input type="text"/>
Detalle de la conducta imputada	<input type="text"/>

Sumilla:

Motivo y/o fundamento de la Impugnación:

Motivación relevante de la resolución:

Parte resolutive:

Anexo 2

Matriz de consistencia

Título preliminar: Aplicación Residual del Código de Ética de la Función Pública por el Tribunal del Servicio Civil			
Problema		Objetivos de la investigación	
General ¿De qué manera se ha aplicado el carácter residual del Código de Ética de la Función Pública por parte del Tribunal del Servicio Civil al resolver sobre procedimientos administrativos disciplinarios, desde el 26 de junio del 2020 hasta el 31 de mayo de 2021? Específicos: P.E.1 ¿Qué relaciones materiales hay entre la Ley 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública y la Ley 30057 - Ley del Servicio Civil? P.E.2. ¿Cuáles son las conductas imputadas a título de falta en los procedimientos en los que se ha aplicado el carácter residual del Código de Ética de la Función Pública? P.E.3. ¿Qué estándares concretos relativos al carácter residual del Código de Ética de la Función Pública se derivan de la motivación de las resoluciones dictadas por el Tribunal del Servicio Civil?		General Describir la manera en que se ha aplicado el carácter residual del Código de Ética de la Función Pública por parte del Tribunal del Servicio Civil al resolver sobre procedimientos administrativos disciplinarios, desde el 26 de junio del 2020 hasta el 31 de mayo de 2021. Específicos O.E.1 Describir relaciones materiales hay entre la Ley 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública y la Ley 30057 - Ley del Servicio Civil. O.E.2. Identificar las conductas imputadas a título de falta en los procedimientos en los que se ha aplicado el carácter residual del Código de Ética de la Función Pública. O.E.3. Identificar los estándares concretos relativos al carácter residual del Código de Ética de la Función Pública que se derivan de la motivación de las resoluciones dictadas por el Tribunal del Servicio Civil.	
Diseño metodológico			
Tipos de documentos	Criterios de selección de documentos	Técnicas de recojo de información	Instrumentos para recoger información
Resoluciones emitidas por el Tribunal de Servicio Civil en materia de procedimientos administrativos disciplinarios, así como en los que se haya pronunciado con respecto a la aplicación residual del Código de ética de la función pública, desde el 26 de junio del 2020, hasta la actualidad.	Que las Resoluciones hayan sido emitidas desde el 26 de junio del 2020, hasta la actualidad. Que sean, en materia de procedimientos administrativos disciplinarios. Que se haya pronunciado con respecto a la aplicación residual del Código de ética de la función pública.	Técnica documental - observacional, búsqueda de las resoluciones que se encuentran publicadas en el portal web del Tribunal del Servicio Civil.	Ficha de análisis documental
Objetivos:		Categorías:	
A partir de las resoluciones obtenidas, se identificará en sus motivaciones, todos los extremos en los que se pronuncie sobre el carácter residual del Código de Ética de la Función Pública, con el fin de identificar líneas interpretativas, por parte de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.		Motivación de las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, con respecto a la aplicación residual del Código de Ética de la Función Pública, en el marco del procedimiento administrativo disciplinario. Subcategorías: resoluciones que declara nulidades de procedimientos administrativos y resoluciones que admiten en parte la aplicación residual del Código de Ética de la Función Pública.	
Bibliografía de sustento para la justificación y delimitación del problema		Bibliografía de sustento usada para el diseño metodológico	
Carrasco Diaz, S. (2007). Metodología de la investigación científica: Putas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima, Perú: San Marcos Enríquez, H. (2019). Investigación Científica En El Derecho Y Disciplinas Afines. Un Proceso Epistémico-Metodológico Riguroso (1a. ed.) México CDMX.: Editorial Porrúa Hernández, R.; Fernández, C.; & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill Pavó, R. (2009). La investigación científica del derecho. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega Sánchez, F. (2016) La Investigación Científica Aplicada al Derecho (1a. ed.) Normas Jurídicas		Carrasco Diaz, S. (2007). Metodología de la investigación científica: Putas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima, Perú: San Marcos Enríquez, H. (2019). Investigación Científica En El Derecho Y Disciplinas Afines. Un Proceso Epistémico-Metodológico Riguroso (1a. ed.) México CDMX.: Editorial Porrúa Hernández, R.; Fernández, C.; & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill Pavó, R. (2009). La investigación científica del derecho. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega	

Anexo 3

Conformidad de tesis

 Universidad Continental		Firmado digitalmente por: RAVELO FRANCO GABRIEL FIR 41363017 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 30/11/2021 08:26:56-0500	
<u>INFORME NRO. 38 – 2021 – GRF</u>			
A	: Eliana Carmen Mory Arciniega Decano de la Facultad de Derecho		
DE	: Gabriel Ravelo Franco Asesor		
ASUNTO	: Informe de conformidad para la designación de jurados revisores Estudiante: Angel Jonathan Palomino Ortega		
FECHA	: 30 de noviembre de 2021		

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber concluido el desarrollo del borrador de tesis titulado "Aplicación residual del Código de Ética de la Función Pública por el Tribunal del Servicio Civil", perteneciente al estudiante Angel Jonathan Palomino Ortega de la E.A.P. de Derecho; luego de la respectiva revisión a los requisitos de forma y fondo, en mi condición de asesor, y en cumplimiento al Reglamento Académico de la Universidad Continental, informo que:

- a) Se realizó la inscripción del plan de tesis y asesoramiento pertinente.
- b) El borrador de tesis se encuentra **EXPEDITO** para la designación de jurados revisores.

Realizando todo el procedimiento en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresadas en el reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI - SUNEDU).

Lo que comunico para conocimiento y fines correspondientes.

Atentamente.

Con firma digital

Gabriel Ravelo Franco
Asesor de tesis

Cc.
Facultad
Interesado (a)

Anexo 4

Conformidad del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Derecho



Huancayo, 06 de julio del 2021

OFICIO N° 026-2021-CE-FD-UC

Señor:

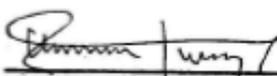
ANGEL JONATHAN PALOMINO ORTEGAPresente-**EXP. 026-2021**

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que el estudio de investigación titulado: "APLICACIÓN RESIDUAL DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA POR EL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL" ha sido **APROBADO** por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Derecho, bajo las siguientes condiciones:

- El Comité de Ética puede en cualquier momento de la ejecución del trabajo solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas.
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atte,


 **Eliana Mory Arciniega**
Comité de Ética en Investigación
Facultad de Derecho
Presidenta
Universidad Continental

Anexo 5

Resoluciones del SERVIR/TSC



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

RESOLUCIÓN N° 00561 -2017-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 839-2017-SERVIR/TSC
 IMPUGNANTE : FREDY WILFREDO BOHUYTRON DIAZ
 ENTIDAD : GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD
 RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 276
 MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR TREINTA DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIÓN

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor FREDY WILFREDO BOHUYTRON DIAZ contra la Resolución N° 001-2017-RED SC/O.SAN, del 6 de febrero de 2017, emitida por la Jefatura del Área de Unidad de Personal de la Red de Salud Sánchez Carrión – Huamachuco del Gobierno Regional la Libertad; al acreditarse la vulneración del numeral 2 del artículo 8° de la Ley N° 27815.*

Lima, 30 de marzo de 2017

ANTECEDENTES

1. Con Resolución Jefatural N° 001-2016-RED SALUD SC/OINS, del 28 de diciembre de 2016, la Jefatura Inmediata de la Red de Salud Sánchez Carrión – Huamachuco del Gobierno Regional La Libertad, en adelante la Entidad, instauró procedimiento administrativo disciplinario al señor FREDY WILFREDO BOHUYTRON DIAZ, en adelante el impugnante, por la transgresión del numeral 2 del artículo 8° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública¹, al presuntamente haber usado su cargo de médico del Hospital "Leoncio Prado" para solicitar el pago de S/ 150.00, por concepto de hilos quirúrgicos a la paciente con iniciales J.W.R.T., y su madre con iniciales N.J.T.L.
2. El 3 de enero de 2017 el impugnante presentó su descargo, precisando lo siguiente:
 - (i) El 13 de julio de 2015 la señora de iniciales N.J.T.L. llamó por teléfono al impugnante para que le practique una cesárea a su hija de iniciales J.W.R.T.

¹ Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública
 "Artículo 8°.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública

El servidor público está prohibido de:

(...)

2. Obtener Ventajas Indevidas Obtener o procurar beneficios o ventajas indevidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia".



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio Civil

Resqrn: Day Conformidad al Presente Docur

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN N° 000426-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala

y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI



y ZI

EXPEDIENTE : 659-2021-SERVIR/TSC
 IMPUGNANTE : AMADOR MATOS NEIRA
 ENTIDAD : MUNICIPALIDAD DISTRITAL GREGORIO ALBARRACÍN
 LANCHIPA
 RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 276
 MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR NOVENTA (90) DÍAS SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: Declarar la NULIDAD de la Resolución de Órgano Instructor N° 006-2020-OI-PAD/MDCGAL, del 25 de febrero de 2020, y la Resolución N° 010-2020-SGGRH-GA/MDCGAL, del 30 de diciembre de 2020, emitidas por la Gerencia General y por la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA; al haberse vulnerado el principio de tipicidad.

Lima, 26 de febrero de 2021

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución del Órgano Instructor N° 012-2019-OI-PAD/MDCGAL, del 1 de abril de 2019, la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, en adelante la Entidad, instauró procedimiento administrativo disciplinario al señor AMADOR MATOS NEIRA, en adelante el impugnante, por presuntamente haber incurrido en la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil¹.

Al respecto la Entidad consideró como hecho que configuraba la presunta falta que el impugnante, en su condición de ex Gerente de Administración Tributaria, no presentó ante su jefe inmediato superior los "Formatos N°s 01, 02, 03, 04, 05 y 06" para su verificación y conformidad. Asimismo, no cumplió con su obligación de acondicionar el documento "ACTA DE ENTREGA", como establece la Directiva N° 029-2018-MDCGAL

¹ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

"Artículo 85°.- Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo

(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones".

012021

20477906461 hard
Date: 2021.07.09 COT
Resadr. Doy Conformidad al Presente Docum

PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"**RESOLUCIÓN N° 001067-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala**

EXPEDIENTE	:	1888-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE	:	ABILIO VICENTE CARHUAS
ENTIDAD	:	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL VALLE
REGIMEN	:	DECRETO LEGISLATIVO N° 276
MATERIA	:	RÉGIMEN DISCIPLINARIO SUSPENSIÓN POR DOCE (12) MESES SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución Gerencial N° 013-2021-MDSMV/GM, del 20 de enero de 2020, y de la Resolución de Órgano Sancionador N° 010-2021-MDSMV-GM/PAD del 14 de abril de 2021, emitidas por la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 9 de julio de 2021

ANTECEDENTES

1. Sobre la base del Informe Técnico Legal N° 003-2019-YBR/STIPAD-MDSMV, del 1 de octubre de 2019, y de la Hoja Informativa N° 011-2019-MDSMV-OCI, del 20 de agosto de 2019, la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, en adelante la Entidad, emitió la Resolución Gerencial N° 075-2019-MDSMV/GM¹, del 2 de octubre de 2019, instaurando procedimiento administrativo disciplinario al servidor ABILIO VICENTE CARHUAS, en adelante el impugnante, en su calidad de responsable del Área Técnica Municipal, al haber otorgado la conformidad del servicio de mantenimiento del sistema abastecimiento de agua potable de la comunidad de Ingenio Bajo, permitiendo que se efectúe el pago a la empresa de iniciales N.A.E.I.R.L., sin advertir el incumplimiento de los términos y condiciones estipulados en el Contrato N° 060-2018-MDSMV - Contrato para el Mantenimiento del Sistema de Abastecimiento para el Agua a Todo Costo en la Comunidad Campesina de Ingenio Bajo. En ese sentido, con dicha conformidad se procedió al pago por el contratista por la suma de S/ 8,292.37 soles.

Dicha conducta habría vulnerado el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública, concordante con el literal g) del artículo 156° del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

¹ Notificada al impugnante el 2 de octubre de 2019.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio Civil
 Date: 2021.07.09 00:1
 Reasgn. Doy Conformidad al Presente Doc
 Tribunal del Servicio
Civil

 "Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
 "Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN N° 001076-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 1992-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : CELIA CELENE CUIRO ORCCOTOMA
ENTIDAD : MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
REGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR TREINTA (30) DÍAS SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: *Declarar la NULIDAD de la Resolución Distrital N° 076-2019-DGDPAJ-DDAPAJ-AREQUIPA, del 22 de octubre de 2019, y de la Resolución Jefatural N° 074-2021-JUS/OGRRHH, del 9 de abril de 2021, emitidas por la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Arequipa y la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, respectivamente; al haberse vulnerado el principio de legalidad y el derecho de defensa.*

Lima, 9 de julio de 2021

ANTECEDENTES

- Mediante la Resolución Distrital N° 076-2019-DGDPAJ-DDAPAJ-AREQUIPA, de fecha 22 de octubre de 2019¹, la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Arequipa del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en adelante la Entidad, resolvió iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la señora CELIA CELENE CUIRO ORCCOTOMA, en adelante la impugnante, por presuntamente haber incurrido en la falta prevista en el artículo 100º del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil², los numerales 2 y 5 del artículo 6º de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública³.

¹ Notificada a la impugnante el 23 de agosto de 2019.

² **Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - Reglamento de la Ley del Servicio Civil**

"Artículo 100º Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título.

³ **Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública**

"Artículo 6º.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: (...)

2. Probidad



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

Respon: Doy Conformidad al Presente Docu

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
 “Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

RESOLUCIÓN N° 001082-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 2110-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : LUCIA LILETTE ROSAS PONCE
ENTIDAD : GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD
REGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR TREINTA (30) DÍAS SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución N° 018-2020-GERESA/LL/INST, del 6 de octubre de 2020, y de la Resolución Administrativa N° 042-2021-GR-LL-GGR/GRSS, del 26 de febrero de 2021, emitidas por la Dirección Ejecutiva de la Red de Salud Pataz y por la Dirección Ejecutiva de la Oficina de Administración de la Gerencia Regional de Salud La Libertad, respectivamente; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 9 de julio de 2021

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución N° 018-2020-GERESA/LL/INST, del 6 de octubre de 2020, emitida por la Dirección Ejecutiva de la Red de Salud Pataz de la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en adelante la Entidad, se resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario a la señora LUCIA LILETTE ROSAS PONCE, en adelante la impugnante, quien se desempeña como Médico Cirujano, por presuntamente haber incurrido en las faltas previstas en los literales f) y q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil¹, e infringido lo señalado en el numeral 2 del artículo 6° de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública².

¹ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 85°. Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...)

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

q) Las demás que señale la ley”.

² **Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública**

“Artículo 6°.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: (...)

2. Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. (...)”.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio Civil

| Reasqr: Doy Conformidad @ Presente Doc

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN N° 000759-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 1000-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : TEODORO JOSE QUIÑONES SANCHEZ
ENTIDAD : INSTITUTO NACIONAL CARDIOVASCULAR
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365)
 DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Carta N° 01-SCPO-DIDAECV-DIR-INCOR-ESSALUD-2021, del 21 de enero de 2021, y de la Resolución de Oficina de Gestión de Recursos Humanos N° 001-DIR-INCOR-ESSALUD-2021, del 2 de marzo de 2021, emitidas por la Jefatura del Servicio Perioperatorio y la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, respectivamente, del Instituto Nacional Cardiovascular; por haberse vulnerado el principio de tipicidad y el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 30 de abril de 2021

ANTECEDENTES

1. Con Informe de precalificación N° 23-ST-PAD-DIR-INCOR-ESSALUD-2020, el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Instituto Nacional Cardiovascular, en adelante la Entidad, recomendó a la Jefatura del Servicio Perioperatorio iniciar procedimiento administrativo disciplinario, al señor TEODORO JOSE QUIÑONES SANCHEZ, Médico del Servicio de Cardiología Perioperatoria, en adelante el impugnante, porque presuntamente no habría respetado en reiteradas oportunidades el aislamiento voluntario al cual se acogió el 17 de marzo de 2020, mediante declaración jurada, en mérito al estado de emergencia declarado por el Gobierno Central, toda vez que el domingo 22 de marzo de 2020 fue detenido conjuntamente con otros dirigentes en plena conferencia de prensa, el 25 de abril publicó en el SINAMSOOP-ESSALUD, una foto donde sale conjuntamente con el congresista de iniciales J.L.P.F. informando que han presentado el proyecto de Ley 5070/2020, el 27 de abril participó activamente del plantón realizado por el Sindicato SINAMSSOP del cual forma parte en la puerta principal del Hospital Luis Negreiros ubicado en la Provincia Constitucional del Callao y el 29 de abril, en su calidad de Secretario General del Sindicato, presentó una denuncia ante el Ministerio Público en la que acusa a la Presidenta Ejecutiva de la Entidad por presunto abandono o exposición al contagio y muerte;



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio Civil

Recurso: Doy Conformidad al Presente Documento

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

RESOLUCIÓN N° 001066-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala

ZI
ZI
ZI
ZI

EXPEDIENTE : 1952-2019-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : KARLA ISABEL APARICIO AVENDAÑO
ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 05
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora KARLA ISABEL APARICIO AVENDAÑO y, en consecuencia, se CONFIRMA la Resolución Directoral N° 03812-2019-UGEL.05, del 14 de marzo de 2019, emitida por la Dirección del Programa Sectorial II de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05; al haberse acreditado la comisión de las faltas imputadas.*

Lima, 29 de abril de 2019

ANTECEDENTES

1. Sobre la base del Informe de Precalificación N° 013-2019-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL05-ARH-ST, emitido por la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05, en lo sucesivo la Entidad, mediante Resolución Jefatural N° 003-2019-UGEL.05-SJL/EA, del 24 de enero de 2019, la Jefatura del Área de Recursos Humanos de la Entidad dispuso el inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra la señora KARLA ISABEL APARICIO AVENDAÑO, en adelante la impugnante, en su condición de Asistente Administrativo del Área de Supervisión y Gestión del Servicio Educativo, por presuntamente haber presentado una copia falsa y/o adulterada de la Constancia de Estudios en el Proceso CAS N° 119-2016, documento que ha sido utilizado ante la Entidad para mantener su vínculo laboral del 3 de mayo de 2016 al 31 de enero de 2019.

En tal sentido, a la impugnante se le imputó la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil¹, ante la transgresión de los principios de probidad e

¹ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

“Artículo 85°.- Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

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

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN Nº 000094-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 00086-2021-SERVIR/TSC
 IMPUGNANTE : MARIA ADELA VILLARREAL AGUILAR
 ENTIDAD : MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
 MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora MARIA ADELA VILLARREAL AGUILAR contra la Resolución de Secretaría General Nº 195-2020-MINEDU, del 2 de diciembre de 2020, emitida por la Secretaría General del Ministerio de Educación, al haberse acreditado la comisión de las infracciones imputadas.*

Lima, 15 de enero de 2021

ANTECEDENTES

1. Con Informe Nº 00217-2019-MINEDU/SG-OGRH-STOIPAD, del 25 de junio de 2019, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Ministerio de Educación, en adelante la Entidad, recomendó instaurar procedimiento administrativo disciplinario a la señora MARIA ADELA VILLARREAL AGUILAR, Coordinadora para el Fortalecimiento de Capacidades a Docentes de la Dirección de Servicios de Educación Técnico – Productiva y Superior Tecnológica y Artística de la Entidad, en adelante la impugnante, por presuntamente haber presentado una constancia de trabajo no veraz, en el marco del Proceso de Contratación CAS Nº 1419-2018-MINEDU/U.E.026/ENLINEA, con la finalidad de ocupar el puesto que ostenta, con lo cual habría prestado servicios en la institución bajo el influjo de la citada documentación.
2. Mediante Resolución Jefatural Nº 537-2019-MINEDU/SG-OGRH¹, del 15 de agosto de 2019, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la Entidad instauró procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante por los hechos referidos en el numeral precedente; con lo cual habría infringido lo previsto en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6º de la Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública², en concordancia con la falta prevista en el

¹ Notificada a la impugnante el 19 de agosto de 2019.

² Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública
 "Artículo 6º.- Principios de la Función Pública"