



SOLUCIONES LABORALES

SISTEMA INTEGRAL DE INFORMACIÓN PARA JEFEES DE RECURSOS
HUMANOS, ASESORES LEGALES, ADMINISTRADORES Y CLIENTES

UNA PUBLICACIÓN DEL GRUPO

ACETA
JURIDICA

LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL EMPLEO PÚBLICO SEGÚN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

Javier ARÉVALO VELA^(*)

El autor comenta de manera detallada los principios establecidos por la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, la cual tiene como finalidad unificar los diferentes regímenes existentes en el empleo público. Al respecto, indica de forma crítica que estos principios no recogen integralmente los principios del derecho del acceso al empleo público, dándose preferencia a la aplicación de los principios del Derecho Administrativo.

Introducción

El presente artículo tiene por objeto hacer un breve estudio sobre los principios del derecho del acceso al empleo público consagrados en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 30 de julio de 2013.

La doctrina es pacífica en reconocer que los principios del Derecho del Empleo Público, tienen como fuente de origen los principios del Derecho Laboral y los del Derecho Administrativo, pese a ello, no existe coincidencia en señalar cuáles son estos principios.

El arduo problema de enumerar los principios del Derecho del Empleo Público pareciera solucionarse si aceptamos como tales aquellos que se encuentran recogidos en la norma legal; sin embargo, esta aparente solución, debe quedar descartada de inmediato, pues, cuando leemos las normas positivas encontramos que muchos de los consagrados como principios del Derecho del Empleo Público, en realidad

no tienen tal calidad para serlo, sea porque constituyen simples reglas de aplicación de las leyes o porque pertenecen a otros ordenamientos jurídicos diferentes.

El artículo 4 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones, publicado en el diario oficial *El Peruano* el 24 de marzo de 1984, reconoció como principios de la carrera administrativa de los servidores públicos los siguientes: igualdad de oportunidades, estabilidad, garantía del nivel adquirido, y retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único homologado.

Por su parte la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; publicada en el diario oficial *El Peruano* el 19 de febrero de 2004, en el artículo III de su Título Preliminar señaló como principios que regían el empleo público los siguientes: principio de legalidad, principio de modernidad, principio de imparcialidad, principio de transparencia y rendición de cuentas, principio de eficiencia, principio de probidad y ética pública, principio de mérito y capacidad,

(*) Magister en Derecho Penal y Procesal Penal en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Presidente de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República. Profesor de la Maestría en Derecho del Trabajo de la Universidad San Martín de Porres.

principios de Derecho Laboral, principio de preservación de la continuidad de las políticas del Estado y principio de provisión presupuestaria.

La Carta Iberoamericana de la Función Pública aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, celebrada en Santa Cruz de la Sierra-Bolivia del 23 al 27 de junio de 2003, ha considerado como principios rectores de todo sistema de función pública los siguientes: igualdad, mérito, eficacia, transparencia y pleno sometimiento a la ley y al derecho.

Actualmente, la LSC en el artículo III de su Título Preliminar, señala cuáles son los principios que sustentan dicha ley, y por ende del Derecho del Empleo Público peruano; sin embargo, no todos los mencionados son en realidad principios de esta rama del Derecho, sino algunos de ellos resultan pertenecer al campo del Derecho Administrativo, Derecho Laboral y hasta del Derecho Financiero.

I. Definición

Sin pretender que nuestra opinión constituya una verdad absoluta, operativamente podemos definir los principios del Derecho del Empleo Público, en los términos siguientes.

Son conceptos generales, aceptados como verdaderos, que sirven no solo de sustento de las normas positivas, sino también que cumplen funciones en la creación, aplicación e interpretación de dichas normas.

En consecuencia, podemos decir que los principios del Derecho del Empleo Público cumplen una triple misión:

- **Informativa:** Sirven de fuente de inspiración al legislador al momento de elaborar las normas jurídicas en materia de empleo público.

- **Normativa:** Cumplen un papel de fuente supletoria ante los vacíos o deficiencias de la legislación.
- **Interpretativa:** Actúan como un criterio orientador para quien pretenda interpretar las normas reguladoras del empleo público.

II. Clasificación de los principios

Los principios del derecho del empleo público admiten distintas clasificaciones; sin embargo, para efectos de este trabajo, teniendo en cuenta las disposiciones constitucionales y las normas contenidas en el artículo III del Título Preliminar de la LSC, las clasificaremos de la manera siguiente: principios de naturaleza laboral, principios propios del empleo público y principios administrativos.

1. Principios de naturaleza laboral

Son aquellos principios mínimos fundamentales que deben existir en toda relación de trabajo, incluida la que pueda existir entre una entidad pública y sus servidores. Estos principios se encuentran consagrados en la Constitución Política del Estado, en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y en los Instrumentos Internacionales sobre Derechos Humanos.

1.1. El principio de favorabilidad

De acuerdo con el inciso 3, artículo 26, de la Constitución, en toda relación laboral se respeta el principio de "Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma".

Villegas explica este principio en los términos siguientes:

"Tiene una doble expresión, según se trate de un precepto laboral que razonablemente admita interpretaciones diversas, o de la coexistencia de normas laborales de distinto origen formal, razonablemente susceptibles de ser aplicadas. En ambos casos, la duda se resuelve a favor del trabajador"⁽¹⁾.

La aplicación de este principio exige como condición: que se trate de dudas sobre lo que quiere decir una norma legal, por lo tanto, que se trate de un problema de técnica jurídica, jamás de dudas sobre hechos, pues, en este último caso, debe absolverse al demandado.

1.2. Principio de igualdad de oportunidades

La LSC, en el inciso c), artículo III de su Título Preliminar regula el principio de igualdad de oportunidades en los términos siguientes: "Las reglas del servicio civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole".

Este principio, consagrado en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, manifiesta que no pueden establecerse tratos desiguales entre trabajadores que se encuentren en idénticas condiciones laborales, por razones de sexo, religión, raza, nacionalidad, edad, estado civil o por cualquier otro motivo de carácter reprochable.

En el Perú, el Principio de Igualdad contemplado por la Constitución, tanto de una manera general en el inciso 2), artículo 2, que reconoce el derecho de toda persona "a la igualdad ante la ley"; como de una

(1) VILLEGAS ARBELAEZ, Jairo. *Derecho Administrativo Laboral*. Tomo I, Novena edición, Editorial Legis, 2010, p.15.

manera especial, en el inciso 1), artículo 26, el cual dispone que en la relación laboral se respetará el principio de "igualdad de oportunidades sin discriminación".

Sobre el principio de igualdad, el Tribunal Constitucional nos dice:

"(...) c.3.2.) La igualdad de oportunidades

22. Hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral. En puridad, plantea la plasmación de la isonomía en el trato previsto implícitamente en el inciso 2) del artículo 2 de la Constitución; el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley.

c.3.3.) Referencia a la regla de no discriminación en materia laboral

23. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo.

Tal como se ha precisado anteriormente, la isonomía entre las personas se manifiesta en dos planos: La igualdad ante la ley y la igualdad de trato (en este caso aplicable al ámbito de las actividades laborales).

La igualdad ante la ley obliga a que el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia.

Al respecto, el artículo 103 de la Constitución compromete al Estado a no dictar leyes por razón de las personas, sino por la naturaleza de las cosas. El artículo 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial exige a dicho ente no apartarse de sus precedentes judiciales, salvo que existan razones justificadas para ello; y el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, prescribe que el Tribunal Constitucional solo podrá apartarse

de sus precedentes vinculantes cuando exprese los fundamentos de hecho y derecho que sustenten la sentencia y las razones del apartamiento del precedente jurisprudencial.

La igualdad de oportunidades —en estricto, igualdad de trato— obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.

En ese sentido, la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución.

Miguel Rodríguez Piñero y Mejía Fernández López (Igualdad y discriminación. Madrid, Tecnos, 1986, p. 47) exponen que para establecer si una conducta en una empresa es discriminatoria o una diferenciación es razonable, es necesario precisar cuándo dos situaciones reales son equiparables y cuándo sus similitudes predominan sobre sus diferencias.

La discriminación en materia laboral, stricto sensu, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes:

Por acción directa: la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis, la intervención y el efecto perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad.

Tal el caso de la negación de acceso al empleo derivada de la opción política o sexual del postulante, por la concesión de mayores beneficios a unos

trabajadores sobre otros, por su mera condición de no afiliados a una organización sindical, el despido por el solo hecho del ejercicio de las actividades sindicales, etc.

Por acción indirecta: la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de 'lo constitucional', cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores.

Tal el caso, por ejemplo, de las reglas de evaluación laboral sobre la base de exigencia de conocimientos no vinculados con la actividad laboral del o los trabajadores.

Dichas acciones, proscritas por la Constitución, pueden darse en las condiciones o circunstancias siguientes:

- Acto de diferenciación arbitraria al momento de postular a un empleo.
- Acto de diferenciación arbitraria durante la relación laboral (formación y capacitación laboral, promociones, otorgamiento de beneficios, etc.).

Mediante la Ley N° 26772, modificada por la Ley N° 27270, se regulan los actos de discriminación, tanto en el acceso al empleo como en el trato dentro de una relación laboral.

En ese contexto, se proscriben la utilización de criterios de selección que carezcan de una justificación objetiva y razonable; la adhesión a criterios de selección simultáneamente distintos, cuando las situaciones de postulación son idénticas; amén de tratos diferenciados basado en motivos de

raza, sexo, religión, opinión, origen social, etc. (...)⁽²⁾.

1.3. Principio de irrenunciabilidad

De acuerdo con el inciso 2 del artículo 26, de la Constitución, en la relación laboral se respeta el "carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley".

El Derecho del Empleo Público es tuitivo del trabajador estatal, es por ello, que recoge para sí el principio de irrenunciabilidad, según el cual se niega validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad.

Este principio busca evitar que el servidor público, urgido por la necesidad de conseguir o continuar en la función pública, acepte la imposición por parte de la entidad pública a condiciones lesivas en contra de sus derechos.

Creemos que el principio de irrenunciabilidad protege al trabajador estatal para acceder al empleo público, durante la vigencia de la misma e incluso al momento de su extinción.

Sobre el principio de irrenunciabilidad el Tribunal Constitucional nos dice lo siguiente:

"(...) 4. La Constitución protege, pues, al trabajador, aun respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento o ignorancia –y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia–, se perjudique (...)"⁽³⁾.

1.4. Protección contra el término arbitrario del Servicio Civil

La L.S.C., en el inciso k) del artículo III, de su Título Preliminar legisla lo siguiente: "La presente ley, otorga al servidor civil adecuada protección

contra el término arbitrario del Servicio Civil".

El artículo 27 de la Constitución establece que: "La ley otorga adecuada protección contra el despido arbitrario".

El Estado no tiene una amplia disponibilidad para dar por terminada la relación de empleo público. El servidor civil tiene derecho a la estabilidad laboral, es decir, a no ser separado del trabajo sin que exista previamente una causa justa debidamente comprobada.

Marcenaro, comentando el artículo 27 de la Constitución, nos dice:

"La doctrina distingue la estabilidad absoluta y la relativa. En la estabilidad absoluta se le niega al empleador la posibilidad de disolver el vínculo laboral por acto unilateral, permitiéndose solamente por causa justificada. En consecuencia, si rescinde el vínculo laboral sin causa justa deberá reincorporar al trabajador y en caso de negarse la autoridad jurisdiccional le impone el cumplimiento de la obligación. Estamos ante la estabilidad relativa cuando rescindido el vínculo laboral por parte del empleador sin causa justa, no se obliga a la reincorporación del trabajador"⁽⁴⁾.

Consideramos que la protección contra el término arbitrario en relación al servicio civil, puede manifestarse de tres formas: a través de la reposición en el empleo del trabajador despedido; a través del pago de una indemnización de naturaleza resarcitoria al trabajador despedido quien cobra una suma de dinero, pero pierde su puesto de trabajo; y finalmente,

mediante un sistema de seguro de desempleo, el cual abona al trabajador un subsidio económico durante determinado tiempo, entre tanto consiga otra ubicación laboral.

2. Principios propios del empleo público

Son aquellos que por su contenido resultan aplicables principalmente a los trabajadores al servicio del Estado, aunque en algunos casos cabe que puedan ser aplicados por entidades privadas, pero sin la obligatoriedad y orden público como son exigidos por el servicio civil.

2.1. Principio de mérito

La LSC, en el inciso d) del artículo III, de su Título Preliminar legisla lo siguiente: "El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles".

Sobre el mérito, Villegas nos dice lo siguiente:

"El eje sobre el cual se construye la institución de la carrera administrativa, es el mérito, capacidad o eficiencia en el buen servicio administrativo, por ello, será el mérito la medida para que el mejor o el más meritorio en el concurso u oposición de méritos ingrese al servicio, e igualmente por calificación sea inscrito en carrera y pueda luego permanecer. El sistema de mérito es el de realización de la igualdad frente al merecimiento del empleado y de la administración"⁽⁵⁾.

(2) STC Exp. N° 008-2005-PV/TC, de fecha 12-08-2005.

(3) STC Exp. N° 2906-2002-AA, de fecha 20-01-2004.

(4) MARCENARO FRERS, Ricardo. *El trabajo en la nueva Constitución*. Cultural Cuzco S.A. Editores, Lima, 1995, p. 164.

(5) VILLEGAS ARBELAES, Jairo. Ob. cit., p. 330.

2.2. Principio de probidad y ética pública

El inciso d) del artículo III, del Título Preliminar de la LSC, señala que: "El Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actúan de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública".

Haro, comentando este principio, define la probidad de la siguiente manera:

"El empleado público actúa de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiere la función pública.

Se considera a la probidad como la rectitud, honradez y honestidad con la cual debe actuar el empleado público, con el objeto de satisfacer el interés general y desechando así todo provecho o ventaja personal para sí o a favor de terceras personas"⁽⁶⁾.

Por su lado, el artículo 3 del D.S. N° 033-2005-PCM, Reglamento de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, Ley N° 27815, define la ética en los siguientes términos: "La ética pública es el desempeño de los empleados públicos basados en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y eficacia en el ejercicio de la función pública".

Según el Código de Ética de la Función Pública, todo servidor público debe actuar respetando los principios éticos siguientes:

"Artículo 6.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

1. **Respeto.**- Adecua su conducta hacia el respeto de la

Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

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.

3. **Eficiencia.**- Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

4. **Idoneidad.**- Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

5. **Veracidad.**- Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

6. **Lealtad y obediencia.**- Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.

7. **Justicia y equidad.**- Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

8. **Lealtad al Estado de Derecho.**- El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública".

3. Principios administrativos

3.1. Principio de interés general

El régimen del servicio civil se fundamenta en la necesidad de recursos humanos para una adecuada prestación de servicios públicos.

El interés general podemos definirlo como la norma ética que nos permite evaluar la legalidad e idoneidad de las decisiones de quienes ejercen la función pública. En tal sentido, en el ámbito del Derecho del Empleo Público, el interés general se manifiesta en el reclutamiento de recursos humanos capaces de prestar adecuadamente servicios dentro del aparato estatal.

3.2. Principio de eficacia y eficiencia

Sobre este principio, el inciso b) del artículo III, del Título Preliminar de la LSC, nos dice lo siguiente: "El Servicio Civil y su régimen buscan el logro de los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y la optimización de los recursos destinados a este fin".

(6) HARO CARRANZA, Julio Enrique. *Derecho Laboral en la Administración Pública*. 2da. edición, Ediciones Legales, 2012, p. 121.

Haro, al estudiar el principio de eficacia y eficiencia, efectúa el comentario siguiente:

“Los empleados públicos procuran eficacia en el servicio a los intereses generales y eficiencia en la utilización de los recursos para el logro de los objetivos.

Es importante diferenciar entre eficiencia y eficacia, ya que se trata de dos conceptos diferentes: mientras ser eficaz es conseguir cumplir los objetivos, eficiente es conseguir esos objetivos con escasos recursos.

Por ello, el principio de eficiencia se disgrega en dos ideas: prestar un servicio de calidad a la colectividad usuaria y la austeridad que viene aplicando el Estado utilizando solo los recursos materiales, dinerarios y logísticos estrictamente necesarios.

Pero para prestar un servicio eficiente no solo depende de la voluntad del servidor o de los recursos que cuenta para ejecutarlos, sino que debe existir, por ejemplo, una capacitación sólida y permanente, con el objeto de que el empleado utilice adecuadamente los recursos que posee para llegar a prestar un servicio con resultados positivos y de calidad o una supervisión adecuada⁽⁷⁾.

Este principio de eficacia también lo encontramos regulado en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 11 de abril de 2001, cuyo numeral 1.10 señala lo siguiente: “los sujetos del procedimiento administrativo deben hacer prevalecer el cumplimiento de la finalidad del acto procedimental, sobre aquellos formalismos cuya realización no incida en su validez, no determinen aspectos importantes en la decisión final, no disminuyan las garantías del procedimiento, ni causen indefensión a los administrados”.

3.3. Principio de provisión presupuestaria

El inciso e) del artículo III del Título Preliminar de la LSC, legisla al respecto lo siguiente: “Todo acto relativo al sistema del servicio civil está supeditado a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como a estar previamente autorizado y presupuestado”.

Este principio es uno propio del Derecho Financiero del Estado, regulado por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado mediante Decreto Supremo N° 304-2012-EF, que en su Tercera Disposición Transitoria, inciso a) establece lo siguiente: “El ingreso de personal solo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada. Las acciones que contravengan el presente numeral serán nulas de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad que autorizó tales actos, así como de su Titular”.

3.4. Principio de legalidad y especialidad normativa

El inciso f) del artículo III del Título Preliminar de la LSC establece que: “El régimen del Servicio Civil se rige únicamente por lo establecido en la Constitución Política, la LSC y sus normas reglamentarias”.

De acuerdo con este principio no será aplicable al Servicio Civil –ni siquiera de una manera supletoria– la normativa propia de otro régimen laboral, sea este último público o privado.

Debemos precisar que, aunque no lo dice expresamente la LSC, los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de

Justicia de la República deben ser aplicados por las entidades de la Administración Pública sujetas a la LSC, en forma obligatoria bajo responsabilidad.

El principio de legalidad también está regulado en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, cuyo numeral 1.1 señala: “las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.

3.5. Principio de transparencia

El inciso g) del artículo III del Título Preliminar de la LSC, señala lo siguiente: “La información relativa a la gestión del régimen del Servicio Civil es confiable, accesible y oportuna”.

Respecto de este principio, el autor Sánchez nos dice lo siguiente:

“La transparencia exige, en cambio, claridad de los criterios en que se funda la selección, publicidad o carácter abierto de las pruebas que se realicen y motivación de las resoluciones⁽⁸⁾”.

En nuestro medio la Ley N° 27806; Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública modificada por la Ley N° 27927, promueve la transparencia de los actos del Estado y regula el derecho fundamental del acceso a la información consagrado en el numeral 5, del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

3.6. Principio de rendición de cuentas de la gestión

El inciso h) del artículo III del Título Preliminar de la LSC, establece lo siguiente: “Los servidores públicos

(7) *Idem.*

(8) SÁNCHEZ MORÓN, Miguel. *Derecho de la Función Pública*. Séptima edición 2013, Editorial Tecnos, p. 121.

encargados de la gestión de las entidades públicas rinden cuentas de la gestión que ejecutan”.

Según la Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG, que aprueba las Normas de Control Interno en las Entidades del Estado, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 3 de noviembre de 2006, por rendición de cuentas debemos entender: “La obligación de los funcionarios y servidores públicos de dar cuenta ante las autoridades competentes y ante la ciudadanía por los fondos y bienes del Estado a su cargo y por la misión u objetivo encomendado”.

De acuerdo con el principio de rendición de cuentas, todo servidor civil tiene la obligación de rendir cuentas de la gestión que realiza, tanto ante los organismos de control correspondientes como ante la ciudadanía, cuando sea el caso, sobre las decisiones adoptadas que puedan afectar a la ciudadanía o al Estado, en forma directa o indirecta.

En el caso de los funcionarios sujetos a revocatoria o remoción, el artículo 31 de la Ley N° 26300, Ley de los Derechos de Participación y Control Ciudadanos, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 3 de mayo de 1994, señala expresamente lo siguiente:

“Artículo 31.- Mediante la Rendición de Cuentas el ciudadano tiene el derecho de interponer a las autoridades respecto a la ejecución presupuestal y el uso de recursos propios. La autoridad está obligada a dar respuesta. Son susceptibles de esta demanda quienes ocupan cargos sujetos a revocatoria y remoción.

Los fondos a que se refiere el artículo 170 de la Constitución están sujetos a rendición de cuentas conforme a la ley de la materia”.

3.7. Principio de flexibilidad

El inciso j) del artículo III del Título Preliminar de la LSC, al respecto señala lo siguiente: “El servicio civil procura adaptarse a las necesidades del Estado y de los administrados”.

Conclusiones

- Los principios son enunciados normativos de carácter general, que pueden formar o no parte del ordenamiento positivo, los cuales inspiran y orientan, la creación, la interpretación y aplicación de las normas jurídicas propias de Derecho del Empleo Público.
- Los principios consagrados en la Ley del Servicio Civil, no

recogen en su integridad los principios del Derecho del Empleo Público, sino de una manera fragmentaria, dando preferencia a la aplicación de los principios del Derecho Administrativo sobre los de naturaleza laboral.

- El contenido que la Ley del Servicio Civil hace de los principios que en ella consagra, es muy limitado, pues le atribuye un contenido de naturaleza, principalmente administrativa, dejando de lado los propios del Derecho del Empleo Público.

Bibliografía

- HARO CARRANZA, Julio Enrique. *Derecho Laboral en la Administración Pública*. 2ª edición 2012, Ediciones Legales.
- MARCENARO FRERS, Ricardo. *El trabajo en la nueva Constitución*. Cultural Cuzco S.A. Editores, Lima, 1995.
- SÁNCHEZ MORÓN, Miguel. *Derecho de la Función Pública*, Séptima edición, Editorial Tecnos, 2013.
- VILLEGAS ARBELAEZ, Jairo. *Derecho Administrativo Laboral*. Tomo I, 9ª edición, Editorial Legis, 2010.