

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

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

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la amonestación verbal en el marco del régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

Referencia : Oficio N° 0002-2021-GORE-PUNO/ORH/ST-PAD

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Puno, consulta a SERVIR sobre:

- a) Entendiendo que las llamadas de atención son de carácter personal y reservado, a ello en concordancia con la consulta realizada por el Director Ejecutivo del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, si el jefe inmediato del presunto infractor realizó una llamada de atención en forma escrita ¿Existirá la imposibilidad de iniciar un PAD frente a este documento de llamada de atención en forma escrita?

En el supuesto de que existiera la imposibilidad de iniciar PAD y estas faltas sean carácter grave, que recayó en una llamada de atención en forma escrita ¿Podrá precalificar la falta como corresponde el Secretario Técnico del PAD?

¿La llamada de atención en forma escrita, podríamos considerar igual a la amonestación verbal?

- b) ¿En cuanto al Secretario Técnico de PAD, cómo debe archivar los expedientes de las denuncias o reportes que recaen en amonestación verbal? O ¿Solo bastará adjuntando el reporte semestral que se informa a la Oficina de Recursos Humanos?

II. Análisis**Competencias de SERVIR**

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos



o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre la sanción de amonestación verbal en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

- 2.4 Respecto a la sanción de amonestación verbal, esta se encuentra regulada en el artículo 89° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), la cual es efectuada por el jefe inmediato en forma personal y reservada:

“Artículo 89. La amonestación. -

La amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. [...]”.

- 2.5 Asimismo, dicha sanción se impone al servidor como consecuencia de incurrir en falta leve, y puede ser entendida como una llamada de atención a aquél. En tal sentido, la finalidad de dicha sanción no es otra que prevenir la comisión de futuras faltas y, por ende, imponer sanciones más severas si persistiera el comportamiento indebido del servidor. Cabe precisar que dicha sanción por su propia naturaleza, no se oficializa con algún documento.
- 2.6 Por su parte, si bien el último párrafo del artículo 102° del Reglamento General de la LSC, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento General), establece que las sanciones a los servidores, una vez notificadas, se adjuntan al expediente administrativo con copia al legajo, de una interpretación sistemática del artículo 89° de la Ley del Servicio Civil y del numeral 17.2¹ de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, (en adelante, la Directiva), puede inferirse que dado el carácter reservado de la sanción de amonestación verbal, no es posible el registro de dicha sanción en el legajo personal del servidor.
- 2.7 En tal sentido, se concluye que la amonestación verbal es impuesta por el jefe inmediato en forma personal y reservada y que dicha sanción no requiere un procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) previo, pues la misma no puede constar por escrito ni ser inscrita en el legajo personal del servidor; caso contrario, se estaría incurriendo en un vicio sancionable con nulidad por contravenir el marco legal vigente, de acuerdo con el Texto Único

¹ Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC

17.2 Registro en el legajo: Se registran en el legajo las sanciones de amonestación escrita, suspensión sin goce de compensaciones y destitución. Las amonestaciones verbales no se registran en el legajo del servidor civil. Son de carácter reservado, conforme con lo dispuesto en la LSC.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

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

Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (TUO de la LPAG)².

- 2.8 Finalmente, debe quedar claro que, para la imposición de la sanción de amonestación verbal, no se requiere que se inicie un PAD previamente. Asimismo, no es necesario que el Secretario Técnico emita un Informe de Precalificación para la imposición de la amonestación verbal, pues se reitera que dicha sanción es impuesta al servidor por el jefe inmediato, de forma personal y reservada.

III. Conclusiones

- 3.1 En el marco del régimen disciplinario de la LSC, la sanción de la amonestación verbal es impuesta por el jefe inmediato en forma personal y reservada y que dicha sanción no requiere un procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) previo, pues la misma no puede constar por escrito ni ser inscrita en el legajo personal del servidor; caso contrario, se estaría incurriendo en un vicio sancionable con nulidad por contravenir el marco legal vigente.
- 3.2 Para la imposición de la sanción de amonestación verbal, no se requiere que se inicie un PAD previamente. Asimismo, no es necesario que el Secretario Técnico emita un Informe de Precalificación para la imposición de la amonestación verbal, pues se reitera que dicha sanción es impuesta al servidor por el jefe inmediato, de forma personal y reservada.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/mma

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

² T.U.O. de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General – D.S. N° 004-2019-JUS

“Artículo 10.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes

1. *La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias. [...]*”.