



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"

Lima, 08 de enero de 2020

INFORME TECNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Sobre la autoridad competente para resolver recursos de apelación contra la sanción de amonestación escrita en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

Referencia : Oficio N° 10-2019-MML/IMPL/S.T.

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario Técnico de Procedimientos Disciplinarios del Instituto Metropolitano Protransporte de Lima consulta a SERVIR sobre la autoridad competente para resolver recursos de apelación contra la sanción de amonestación escrita en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

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 las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

- 2.4 En principio, debemos señalar que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) establece que las disposiciones sobre régimen disciplinario y procedimiento sancionador se aplican una vez que las normas reglamentarias de dicha materia se encuentren vigentes, de conformidad con el literal a) de su Novena Disposición Complementaria Final. Por su parte, el



Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹ (en adelante, el Reglamento General), establece en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria que el Título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entrará en vigencia a los tres meses de su publicación.

- 2.5 Así, las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, aplicables a los servidores y ex servidores públicos de los Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014.
- 2.6 Siendo así, de acuerdo con el artículo 88° de la LSC, las sanciones disciplinarias pueden ser: i) Amonestación verbal o escrita, ii) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses, y iii) Destitución.
- 2.7 Por su parte, de acuerdo con el artículo 92° de la LSC, se estableció expresamente que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) son las siguientes:
 - a) El jefe inmediato del presunto infractor.
 - b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.
 - c) El titular de la entidad.
 - d) El Tribunal del Servicio Civil.
- 2.8 En tal sentido, el artículo 93° del Reglamento de la LSC ha regulado que la competencia para conducir el PAD y sancionar corresponde, en primera instancia, a:
 - a) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
 - b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quién oficializa la sanción.
 - c) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quién oficializa la sanción.
- 2.9 Como se advierte, una de las características del PAD en el marco de la LSC, es que las autoridades competentes son unipersonales, siendo que -por ejemplo- el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, se constituirá en órgano sancionador en el caso de sanción de suspensión, y en órgano instructor en el caso de sanción de destitución.

Sobre la autoridad competente para resolver recursos de apelación contra la sanción de amonestación escrita en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

- 2.10 Ahora bien, conforme al artículo 117° del Reglamento General, se ha establecido que el servidor podrá interponer recursos impugnatorios (entre ellos, recurso de apelación), contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia.

¹ Esta norma fue publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 13 de junio de 2014.



- 2.11 Así, para tal efecto, corresponderá determinar a la autoridad competente que resuelve los recursos de apelación en función de la sanción disciplinaria que se haya impuesto al servidor.
- 2.12 De este modo, de conformidad con el artículo 89° de la LSC, el recurso de apelación contra la imposición de una sanción de amonestación escrita, es resuelta por el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

INICIO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	ÓRGANO SANCIONADOR DEL PAD	SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA	AUTORIDAD COMPETENTE PARA RESOLVER LA APELACIÓN
Amonestación Escrita	Jefe Inmediato del servidor	Amonestación Escrita	Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces

- 2.13 No obstante, resulta menester señalar que en caso el PAD haya sido iniciado por una sanción de suspensión y, posteriormente, en la fase sancionadora el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces (Órgano sancionador) haya modificado dicha sanción por una amonestación escrita, la autoridad de segunda instancia deberá variar, toda vez que se encontraría inmersa dentro de alguna de las causales de abstención establecidas en el artículo 99° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG).
- 2.14 En efecto, el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces, como autoridad del PAD en primera instancia, no podría constituirse a su vez en autoridad para resolver el recurso de apelación que se interponga contra la sanción de amonestación escrita, por lo que deberá plantear su abstención en mérito al artículo 100° del TUO de la LPAG.
- 2.15 En tal sentido, en el escenario señalado, corresponderá al superior jerárquico designar a la autoridad competente para la resolución del recurso de apelación que se interponga contra la sanción de amonestación escrita, de conformidad con el artículo 101° del TUO de la LPAG.

III. Conclusiones

- 3.1 En el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, las autoridades del procedimiento disciplinario se determinan en función de la sanción propuesta por el Secretario Técnico, teniendo en cuenta el criterio jerárquico establecido en los documentos de gestión de la entidad.
- 3.2 En el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el recurso de apelación contra la imposición de una sanción de amonestación escrita, es resuelta por el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces.
- 3.3 En caso el PAD haya sido iniciado por una sanción de suspensión y, posteriormente, en la fase sancionadora el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces (Órgano sancionador) haya modificado dicha sanción por una amonestación escrita, la autoridad de segunda instancia



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"

deberá variar, toda vez que se encontraría inmersa dentro de alguna de las causales de abstención establecidas en el artículo 99° del TUO de la LPAG.

- 3.4 Siendo así, en el escenario señalado, corresponderá al superior jerárquico designar a la autoridad competente para la resolución del recurso de apelación que se interponga contra la sanción de amonestación escrita, de conformidad con el artículo 101° del TUO de la LPAG.

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\2020