"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

INFORME TÉCNICO Nº 1136 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : a) Ejecución de una resolución emitida por el Tribunal del Servicio Civil
b) Pago de remuneraciones dejadas de percibir como consecuencia de una sanción disciplinaria revocada por el Tribunal del Servicio Civil
c) Amonestación verbal

Referencia : Oficio N° 1331-2019-ME/GR-A/DRE-A/UGEL-S-D

Fecha : Lima, 22 JUL. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director del Programa Sectorial III de la Unidad de Gestión Educativa Local de Sihuas consulta a SERVIR lo siguiente:

a) Sobre la ejecución de una resolución emitida por el Tribunal del Servicio Civil.
b) Sobre el pago de remuneraciones dejadas de percibir como consecuencia de una sanción disciplinaria revocada por el Tribunal del Servicio Civil.
c) Sobre la amonestación verbal.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

2.1 SERVIR es un órgano 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 sobre el 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.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SU GPGSC

Delimitación de la consulta

2.3 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil

2.4 El Decreto Legislativo N° 1023, norma que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, establece en su artículo 17 que el Tribunal del Servicio Civil es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

2.5 Asimismo, en el artículo 2 del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, se señala que el Tribunal del Servicio Civil es el órgano colegiado, integrante de SERVIR, que posee independencia técnica en las materias de su competencia y cuyos pronunciamientos agotan la vía administrativa cuando sean resueltos por sus respectivas Salas.

2.6 Ahora bien, debe tenerse en cuenta que para el artículo 27° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil se regula que ante el impugnante como la entidad emisora del acto impugnado puede solicitar al Tribunal del Servicio Civil la aclaración de algún extremo oscuro, impreciso o dudoso expresado en la parte decisoria de la resolución o que influya en ella para determinar los alcances de la ejecución, dentro de los quince (15) días siguientes de notificado el pronunciamiento final.

2.7 Por lo tanto, cualquier tipo de aclaración sobre los alcances y forma de ejecución de las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil debe ser solicitado a este, conforme a lo establecido en su Reglamento; no siendo posible a través de un informe técnico como el presente emitir opinión sobre el alcance y forma de ejecución de dichas resoluciones.

Sobre el pago de remuneraciones dejadas de percibir por imposición de sanción disciplinaria revocada por el Tribunal del Servicio Civil

2.8 Al respecto, es pertinente señalar que el inciso d) de la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto[1], establece lo siguiente:

"TERCERA.- En la Administración Pública, en materia de gestión de personal, se tomará en cuenta lo siguiente:
[...]
d) El pago de remuneraciones sólo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición de Ley expresa en contrario o por aplicación de licencia con goce de haber de acuerdo a la normatividad vigente, el pago de remuneraciones por días no laborados. Asimismo, queda prohibido autorizar o efectuar adelantos con cargo a remuneraciones, bonificaciones, pensiones o por compensación por tiempo de servicios [...]"

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SU GPGSC

2.9 Así, de acuerdo a lo señalado en el numeral precedente, no es posible el pago de remuneraciones por trabajo que no se ha prestado efectivamente, salvo por licencia con goce

[1] Vigente de conformidad con la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

de haber o por disposición de ley expresa. En ese sentido, esta disposición prohíbe a las entidades de la Administración Pública el pago de remuneraciones por días no laborados.

2.10 Sin perjuicio de ello, corresponderá al servidor determinar la posibilidad de recurrir a la instancia correspondiente a efectos de cautelar su derecho, en caso quisiera solicitar una indemnización, por la imposición de una sanción disciplinaria que posteriormente fue revocada por el Tribunal del Servicio Civil.

Sobre la sanción de amonestación verbal en el régimen disciplinario regulado por la Ley del Servicio Civil

2.11 En principio, es necesario indicar que el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), se encuentra vigente desde el 14 de setiembre de 2014 y resulta aplicable de forma transversal a todos los servidores públicos incluidos en los regímenes laboral de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 (CAS). Dicho régimen se encuentra regulado por la LSC, su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento) y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante, la Directiva).

2.12 Acerca de las sanciones aplicables en el Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante PAD), la LSC ha establecido en su artículo 88 lo siguiente:

"Artículos 88. Sanciones aplicables
Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:
a) Amonestación verbal o escrita
b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses
c) Destitución
Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo."

2.13 Ahora bien, la amonestación verbal es una sanción que no requiere un PAD previo pues su imposición se realiza en forma personal y reservada, sin posibilidad que conste por escrito o se inscriba en el legajo personal del servidor.

2.14 Así, el Informe Técnico N° 094-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) concluye que para la imposición de la amonestación verbal no es necesario que exista un informe de precalificación emitido por el Secretario Técnico; siendo que se impone directamente por el jefe inmediato del servidor, sin que sea necesario remitir denuncia o reporte interno a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces (no generándose, por ende, informe de precalificación alguno por parte de la Secretaría Técnica).

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SU GPGSC

III. Conclusiones

3.1. Dado que el Tribunal del Servicio Civil posee independencia técnica en las materias de su competencia, cualquier pedido de aclaración sobre los alcances y formas de ejecución de las resoluciones que aquel haya emitido, debe ser solicitado a aquel conforme al mecanismo establecido para tal efecto en el artículo 27° de su Reglamento.

3.2. El incido d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, establece que solo se puede efectuar el pago de remuneraciones como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, salvo disposición de ley expresa en contrario o por aplicación de licencia con goce de haber de acuerdo con la normatividad vigente.

3.3. El servidor puede recurrir a la instancia correspondiente a efectos de cautelar su derecho, en caso quisiera solicitar una indemnización, por la imposición de una sanción disciplinaria que posteriormente fue revocada por el Tribunal del Servicio Civil.

3.4. La amonestación verbal es una sanción que no requiere un PAD previo pues su imposición lo realiza el jefe inmediato de forma personal y reservada, sin posibilidad que conste por escrito o se inscriba en el legajo personal del servidor.

3.5. Para la imposición de la amonestación verbal no es necesario que exista un informe de precalificación emitido por el Secretario Técnico; siendo que se impone directamente por el jefe inmediato del servidor, sin que sea necesario remitir denuncia o reporte interno a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces (no generándose, por ende, informe de precalificación alguno por parte de la Secretaría Técnica).

Atentamente,

CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ijc
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019