



PERU

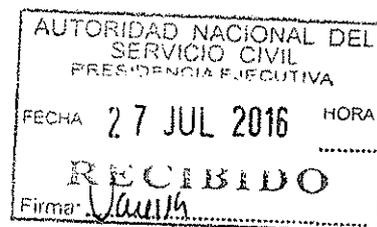
Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

SECRETARÍA DE  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

INFORME TÉCNICO N° 1453 -2016-SERVIR/GPGSC



A : JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN  
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Consulta sobre posibilidad de dejar constancia de la sanción de amonestación verbal

Referencia : Oficio N° 890-2014-INPE/09.01.ERyD  
Oficio N° 157-2013-INPE/09.01.ERyD  
Oficio N° 097-2013-INPE/09.01.ERyD

Fecha : Lima, 26 JUL. 2016

I. Objeto de la consulta

Mediante los documentos de la referencia, el Jefe (e) del Equipo de Remuneraciones y Desplazamientos de la Unidad de Recursos Humanos del Instituto Nacional Penitenciario, consulta a SERVIR sobre la posibilidad de que se deje constancia de la imposición de la sanción de amonestación verbal en el Legajo Personal del servidor sancionado, en el marco del Decreto Legislativo N° 276, previamente a la entrada en vigencia del régimen disciplinario previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

II. Análisis

Competencia de SERVIR

2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.

2.2 Siendo SERVIR 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.

2.3 En ese sentido, 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 (en adelante SAGRH), 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.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Oficina de  
Asesoría y Gestión  
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

### Sobre el registro en el Legajo Personal de amonestación verbal impuesta durante la vigencia del régimen disciplinario regulado por el Decreto Legislativo N° 276

- 2.4 El artículo 156° del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM, precisa que la amonestación verbal debía ser efectuada por el jefe inmediato *en forma personal y reservada*.

Por ello, la amonestación verbal debía ser entendida como una llamada de atención de parte del jefe inmediato al servidor, que además, no podría ser registrada de modo alguno por su propia naturaleza *reservada*, toda vez que el registro de la misma (cualquiera sea este) supondría una afectación de los derechos del servidor, pues para su imposición no se previó procedimiento disciplinario alguno que salvaguarde el derecho de defensa y el debido procedimiento del servidor afectado.

- 2.5 Al respecto, en la Sentencia emitida en el Expediente N° 00503-2013-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha precisado que *“el debido proceso, como principio constitucional, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deban aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlo”*.

Por su parte, sobre el principio del debido procedimiento, MORÓN URBINA<sup>1</sup>, menciona que este *“... implica afirmar que todos los administrados tienen derecho a la existencia de un procedimiento administrativo previo a la producción de decisiones administrativas que les conciernan. Correlativamente, la Administración tiene el deber de producir sus decisiones mediante el cumplimiento de las reglas que conforman el procedimiento, de modo que es flagrantemente violatorio de este principio, la producción de actos administrativos de plano o sin escuchar a los administrados.”*

- 2.6 Así, en la medida que el registro de una amonestación verbal podría suponer la afectación de derechos del servidor, la mediación de un procedimiento administrativo disciplinario para el mismo, no solo constituye una obligación legal para la Administración, sino también un derecho del administrado, a efectos de que éste pueda hacer valer su derecho de defensa cuestionando o respondiendo las imputaciones que se le atribuyan. Por lo tanto, toda vez que el régimen disciplinario previsto en el Decreto Legislativo N° 276, vigente hasta la entrada en vigencia del régimen disciplinario previsto en la Ley del Servicio Civil, no ha previsto procedimiento alguno para la imposición de la amonestación verbal; la Administración no podría haber dejado constancia de la misma en el legajo personal del servidor u otro registro.

- 2.7 En tal sentido, si bien es cierto mediante Informe Legal N° 666-2011-SERVIR/GG-OAJ se concluyó que se puede dejar constancia de la imposición de la sanción de amonestación verbal, la cual podría ser incluida en el legajo personal, principalmente para fines probatorios en caso de una eventual reincidencia; a través de reiterados informes posteriores, como por

<sup>1</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*, Novena edición, 2011, pp. 29, 30.



PERU

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

ejemplo, los Informes Técnicos N° 656-2015 y 747-2015-SERVIR/GPGSC (disponibles en: [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)) se ha establecido -como se señala en el presente informe- que debido a la naturaleza *reservada* de la referida sanción, no podría dejarse constancia o registro alguno de la misma.

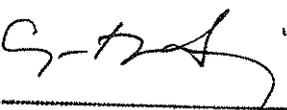
- 2.7 Finalmente, a modo de referencia cabe precisar que el marco normativo del régimen disciplinario previsto en la Ley del Servicio Civil, vigente desde el 14 de setiembre de 2014<sup>2</sup>, ha regulado en términos similares la amonestación verbal, es decir, su imposición es efectuada por el jefe inmediato del servidor de manera reservada y personal, y no requiere procedimiento disciplinario previo (artículo 89° de la Ley N° 30057) puesto que la misma no se registra en el legajo del servidor.

### III. Conclusión

La amonestación verbal, durante la vigencia del régimen disciplinario previsto en el Decreto Legislativo N° 276, debía ser efectuada de forma personal y reservada. Por lo tanto, no podría haber sido registrada en el legajo personal del servidor o en algún otro registro de la entidad.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,

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

CSL/dsv/lsc  
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2016

<sup>2</sup> Las reglas para la aplicación en el tiempo del régimen disciplinario previsto en la Ley del Servicio Civil, se encuentran precisadas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

