



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 de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

INFORME TÉCNICO N° 1914 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Aplicación de la inhabilitación e impedimentos para el ejercicio de función pública, previstos en el Decreto Legislativo N° 1295.

Referencia : Oficio N° 05-2019-SUTRAN/05.4.1-ST.

Fecha : Lima, **11 DIC. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia la Secretaria Técnica de las Autoridades de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías - SUTRAN, consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Lo regulado en el Decreto Legislativo N° 1367, concordante con el artículo 263° del TUO de la Ley N° 27444, es de aplicación para todos los servidores civiles sin distinción del régimen laboral (276, 728 y 1057)?
- b) ¿Debe seguir manteniendo vínculo laboral con la Entidad una persona contratada bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios, que cuenta con sentencia condenatoria y/o ejecutoriada por la comisión de un delito doloso distinto al regulado en el Decreto Legislativo N° 1367?
- c) ¿Se debe iniciar procedimiento administrativo disciplinario a una persona que ha postulado y ganado un puesto de trabajo en el sector público bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios, por haber suscrito en la etapa de postulación una declaración jurada de no contar con antecedentes penales, pese a que contaba con estos por la comisión de un delito doloso distinto al regulado por el Decreto Legislativo N° 1367?
- d) ¿Se le debe iniciar un PAD a un servidor civil, sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, que durante su vínculo laboral es condenado por delito doloso distinto al regulado en el marco legal antes referido y no comunique a la Entidad?

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

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, SAGRHH), 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.

Sobre la aplicación de las consecuencias de inhabilitación e impedimento previstas en el D.L. N° 1295

- 2.4. En principio, es oportuno recordar que a través de los Decretos Legislativos N° 1295¹ y N° 1367² se modificó el artículo 242º de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General - actualmente contenido en el artículo 263º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG)-, estableciendo que el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (en adelante, RNSSC) consolida toda la información relativa al ejercicio de la potestad administrativa sancionadora disciplinaria y funcional ejercida por las entidades de la Administración Pública, así como aquellas sanciones penales impuestas de conformidad con los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106.
- 2.5. Asimismo, el artículo 2º del referido Decreto Legislativo N° 1295, modificado por el Decreto Legislativo N° 1367, señala lo siguiente:

“Artículo 2. Impedimentos

- 2.1 *Las sanciones de destitución o despido que queden firmes o que hayan agotado la vía administrativa, y hayan sido debidamente notificadas, acarrearán la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública y para prestar servicios por cinco (5) años, no pudiendo reingresar a prestar servicios al Estado o a empresa del Estado, bajo cualquier forma o modalidad, por dicho plazo. Su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles es obligatoria. También es obligatoria la inscripción en el Registro la inhabilitación cuando se imponga como sanción principal, una vez que se haya agotado la vía administrativa o que el acto haya quedado firme; y que el acto haya sido debidamente notificado.*
- 2.2 *Las personas con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada, por alguno de los delitos previstos en los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, no pueden prestar servicios a favor del Estado, bajo cualquier forma o modalidad. La inscripción de la condena en el Registro de Sanciones para servidores civiles es obligatoria. En caso se*



¹ Publicado el 30 de diciembre de 2016 en el Diario Oficial El Peruano.

² Publicado el 29 de julio de 2018 en el Diario Oficial El Peruano.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

encuentren bajo alguna modalidad de vinculación con el Estado, éste debe ser resuelta”. (Subrayado es nuestro)

- 2.6. De lo anterior, se puede apreciar que el numeral 2.1 del artículo 2° del D.L. N° 1295 establece la consecuencia de inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública por el período de cinco (5) años para aquellos servidores que hubieran sido sancionados con destitución o despido, siempre que dichas sanciones se encontraran firmes o que hubieran agotado la vía administrativa.

Por su parte, el numeral 2.2 del mismo artículo establece que aquellas personas que ostentaran sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos allí descritos se encuentran impedidas de prestar servicios al Estado, bajo cualquier forma o modalidad. Asimismo, se precisa que en caso la persona se encontrara vinculada al Estado bajo alguna modalidad, esta deberá ser resuelta.

- 2.7. Cabe precisar en este punto que ninguna de las normas antes mencionadas ha restringido su ámbito de aplicación a determinados regímenes laborales, ni ha determinado exclusiones de ningún tipo, por lo que se concluye que las mismas son aplicables a todos los servidores civiles indistintamente de su régimen laboral de la vinculación (D.L. N° 276, 728, 1057 o Ley N° 30057).
- 2.8. En consecuencia, respecto a la consulta a) formulada, debe precisarse que tanto las sanciones materia de inscripción en el RNSSC³, como la consecuencia de inhabilitación por cinco (5) años para el ejercicio de función pública (en el caso de sanciones de destitución y despido) y el impedimento para prestar servicios al Estado (en el caso de contar con sentencia consentida o ejecutoriada por los delitos específicos), regulados en el artículo 242° del TUO de la LPAG y en el artículo 2° del D.L. N° 1295, respectivamente, son de aplicación a todos los servidores y funcionarios de las entidades del sector público, indistintamente de su régimen laboral.
- 2.9. Por otra parte, respecto a la consulta b) formulada, debe recordarse que en el caso de los servidores sujetos al régimen CAS, además de las consecuencias previstas en el artículo 2° del D.L. N° 1295, a dichos servidores les resultan de aplicación las causales de extinción del contrato previstas en el artículo 10° del D.L. N° 1057, en cuyo literal i) (modificado por el D.L. N° 1367) se han replicado los delitos señalados en el numeral 2.2 del artículo 2° del D.L. N° 1295, precisando expresamente lo siguiente: *“Contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por algunos de los delitos previstos en los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.”*
- 2.10. Asimismo, no debe olvidarse que en el ámbito penal, como consecuencia de una sentencia condenatoria, en determinados delitos corresponde la imposición de la pena de inhabilitación, la misma que puede tener diversos efectos según se disponga en la propia sentencia, pudiendo ser los siguientes⁴:

³ Tanto administrativas y penales a que se refiere el artículo 263° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

⁴ Artículo 36° del Código Penal, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 30076, publicada el 19 de agosto de 2013.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

- a) Privación de la función, cargo o comisión que ejercía el condenado, aunque provenga de elección popular.
- b) Incapacidad o impedimento para obtener mandato, cargo, empleo o comisión de carácter público, y
- c) Incapacidad para ejercer por cuenta propia o por intermedio de tercero profesión, comercio, arte o industria, que deben especificarse en la sentencia.

2.11. De acuerdo al Artículo 38º del Código Penal⁵, la inhabilitación como pena principal se extiende desde un mínimo de seis (6) meses y hasta un máximo de diez (10) años. Asimismo, dicha pena se extiende de cinco (5) a veinte (20) años en los casos de los delitos previstos en los artículos 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal; en esos mismos casos, la inhabilitación será perpetua si el agente actúa como integrante de una organización criminal, como persona vinculada o actúe por encargo de ella; o la conducta recaiga sobre programas con fines asistenciales, de apoyo o inclusión social o de desarrollo, siempre que el valor del dinero, bienes, efectos o ganancias involucrados supere las quince unidades impositivas tributarias.

Por su parte, la inhabilitación principal también se extiende de cinco (5) a veinte (20) años cuando se trate de los delitos previstos en el artículo 4-A del Decreto Ley 25475, los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, así como los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297 del Código Penal. En estos mismos supuestos, la inhabilitación será perpetua cuando el agente actúe como integrante de una organización criminal, como persona vinculada o actúe por encargo de ella; o cuando el valor del dinero, bienes, efectos o ganancias involucrados supere las quinientas unidades impositivas tributarias. En el caso de los delitos contemplados en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, la inhabilitación también será perpetua cuando el dinero, bienes, efectos o ganancias provienen de la minería ilegal, tráfico ilícito de drogas, terrorismo, secuestro, extorsión o trata de personas.

Finalmente, de acuerdo al artículo 39º del Código Penal, la inhabilitación se impone como pena accesoria cuando el hecho punible cometido por el condenado constituye abuso de autoridad, de cargo, de profesión, oficio, poder o violación de un deber inherente a la función pública, comercio, industria, patria potestad, tutela, curatela, o actividad regulada por ley, en esos casos la inhabilitación se extiende por igual tiempo que la pena principal.

2.12. En consecuencia, frente a una sentencia condenatoria consentida o ejecutoriada impuesta a un servidor y/o funcionario público sujeto al régimen laboral regulado por el D.L. N° 1057 (CAS), la Entidad deberá verificar si el delito por el que fue condenado se subsume en alguno de los descritos en el numeral 2.2 del artículo 2º del D.L. N° 1295, el literal i) del artículo 10º del D.L. N° 1057, así como verificar si la sentencia ha impuesto la pena de inhabilitación con efectos que impiden que el servidor continúe prestando servicios en la entidad.

2.13. Respecto a las consultas c) y d) formuladas, es de reiterar que no corresponde a SERVIR emitir pronunciamiento respecto a casos particulares, ni constituirse en una instancia previa para la emisión de decisiones por parte de las entidades, por lo que no resulta posible emitir opinión sobre si corresponde o no a la entidad de iniciar procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) en los casos específicos planteados.

⁵ Modificado por el artículo 1º del Decreto Legislativo N° 1367, publicado el 29 de julio de 2018.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

- 2.14. Sin perjuicio de ello, debe tenerse presente que las entidades públicas solo pueden iniciar procedimiento administrativo disciplinario por las faltas previstas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), siendo estas las contenidas en el artículo 85° de la LSC (para el caso de aquellas pasibles de las sanciones de suspensión o destitución), o las descritas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) o Reglamento Interno de Trabajo (RIT), según sea el caso.
- 2.15. De otro lado, respecto a la posibilidad de iniciar PAD a un servidor como consecuencia de haber presentado documentación falsa en la etapa de postulación del concurso público en que resultó ganador del puesto que ejerce, nos remitimos a lo señalado en los numerales 2.5, 2.6 y 3.2 del Informe Técnico N° 349-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se precisó lo siguiente:

(...)

2.5 *En ese sentido, el procedimiento disciplinario será aplicable a una persona que tiene la condición de "servidor" y por la comisión de alguna infracción básicamente en el pleno ejercicio de sus funciones en el marco del vínculo laboral que tenga con su entidad empleadora. De no tenerse la condición de servidor al momento de cometerse el hecho no es posible instaurar un procedimiento por la ausencia de potestad disciplinaria.*

2.6 *Es así que en el escenario de un proceso de convocatoria o concurso público de méritos en el cual el postulante, no tiene la condición de servidor, y cuya presentación de documentación falsa o fraudulenta se realiza antes de entablar vínculo con la entidad, no correspondería determinar responsabilidad disciplinaria, ello sin perjuicio de otras responsabilidades que corresponda.*

Sin embargo, se debe tomar en cuenta que en caso las entidades públicas imputen al presunto infractor el haber laborado a sabiendas o bajo el influjo de la documentación falsa con el cual se hizo posible el inicio de su vínculo laboral (suscripción del contrato). En ese contexto se debe entender que el presunto infractor ya tenía la condición de servidor civil; por lo que se debe aplicar las reglas del procedimiento administrativo disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil, su reglamento y sus normas de desarrollo.

(Subrayado es nuestro)

(...)

3.2 *En caso una persona no cumpla con los requisitos establecidos por ley, en los documentos de gestión y en el perfil del puesto sometido a concurso público de méritos, se configuraría la causal para declarar la nulidad de oficio del acto en virtud del cual dicha persona ingresó a laborar en la entidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, concordante con el artículo 211° de Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, observando el plazo prescriptorio.”*

Asimismo, en el Informe Técnico N° 835-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, se concluyó -entre otros- lo siguiente:





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la corrupción y la impunidad”

“(…)

3.1. En el supuesto que una entidad imputara a un servidor el haber laborado a sabiendas o bajo el influjo de la presentación de documentación falsa, dicha infracción constituirá una falta permanente en cuanto la situación infractora se mantiene y solo cesará cuando se extinga el vínculo del servidor con la entidad.
(Subrayado es nuestro)

- 2.16. Consecuentemente, en caso se detectara que un determinado servidor hubiera presentado documentación falsa, o incurrido en falsedad en la información brindada con carácter de declaración jurada (orientada a acreditar la inexistencia de impedimento para ejercer el cargo) durante su postulación al concurso del cual hubiera resultado ganador, la entidad podría iniciar PAD siguiendo la figura descrita en el segundo párrafo del numeral 2.6 del Informe Técnico N° 349-2019-SERVIR/GPGSC (antes reseñado), así como declarar la nulidad de oficio del acto en virtud del cual dicha persona ingresó a laborar en la entidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, concordante con el artículo 231° del TUO de la LPAG, observando el plazo prescriptorio.
- 2.17. Asimismo, siguiendo el criterio antes mencionado, en caso un servidor hubiera sido condenado por algunos de los delitos previstos en el numeral 2.2 del artículo 2° del D.L. N° 1295, o el literal i) del artículo 10° del D.L. N° 1057, y continuara laborando en la entidad a sabiendas de contar con impedimento para esos efectos (derivado de la referida condena penal), la entidad podría ejercer su facultad disciplinaria, instaurando el correspondiente PAD.

III. Conclusiones

- 3.1. Tanto las sanciones materia de inscripción en el RNSSC⁶, como la consecuencia de inhabilitación por cinco (5) años para el ejercicio de función pública (en el caso de sanciones de destitución y despido) y el impedimento para prestar servicios al Estado (en el caso de contar con sentencia consentida o ejecutoriada por los delitos específicos), regulados en el artículo 242° del TUO de la LPAG y en el artículo 2° del D.L. N° 1295, respectivamente, son de aplicación a todos los servidores y funcionarios de las entidades del sector público, indistintamente de su régimen laboral.
- 3.2. Frente a una sentencia condenatoria consentida o ejecutoriada impuesta a un servidor y/o funcionario público sujeto al régimen laboral regulado por el D.L. N° 1057 (CAS), la Entidad deberá verificar si el delito por el que fue condenado se subsume en alguno de los descritos en el numeral 2.2 del artículo 2° del D.L. N° 1295, el literal i) del artículo 10° del D.L. N° 1057, así como verificar si la sentencia ha impuesto la pena de inhabilitación con efectos que impiden que el servidor continúe prestando servicios en la entidad.
- 3.3. Las entidades públicas solo pueden iniciar procedimiento administrativo disciplinario por las faltas previstas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), siendo estas las contenidas en el artículo 85° de la LSC (para el caso de aquellas pasibles de las sanciones de suspensión o destitución), o las descritas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) o Reglamento Interno de Trabajo (RIT), según sea el caso.

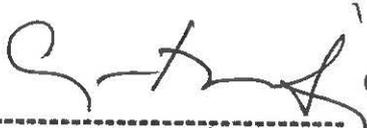
⁶ Tanto administrativas y penales a que se refiere el artículo 263° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

- 3.4. en caso se detectara que un determinado servidor hubiera presentado documentación falsa, o incurrido en falsedad en la información brindada con carácter de declaración jurada (orientada a acreditar la inexistencia de impedimento para ejercer el cargo) durante su postulación al concurso del cual hubiera resultado ganador, la entidad podría iniciar PAD siguiendo la figura descrita en el segundo párrafo del numeral 2.6 del Informe Técnico N° 349-2019-SERVIR/GPGSC (reseñado en el numeral 2.15 del presente informe), así como declarar la nulidad de oficio del acto en virtud del cual dicha persona ingresó a laborar en la entidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, concordante con el artículo 231° del TUO de la LPAG, observando el plazo prescriptorio.
- 3.5. Asimismo, siguiendo el criterio antes mencionado, en caso un servidor hubiera sido condenado por algunos de los delitos previstos en el numeral 2.2 del artículo 2° del D.L. N° 1295, o el literal i) del artículo 10° del D.L. N° 1057 y continuara laborando en la entidad a sabiendas de contar con impedimento para esos efectos (derivado de la referida condena penal), la entidad podría ejercer su facultad disciplinaria, instaurando el correspondiente PAD.

Atentamente,



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

