



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° 551 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre la responsabilidad administrativa del secretario técnico del procedimiento administrativo disciplinario y otros

Referencia : Oficio N° 0072-2019-GOB.REG.AMAZONAS/STRDPS

Fecha : Lima, 15 ABR. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario Técnico del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Gobierno Regional de Amazonas formula a SERVIR las siguientes consultas:

- El Secretario Técnico que recomienda imponer una sanción de amonestación escrita, pese a que la falta tipificada se sanciona con suspensión o destitución ¿Incurrir en responsabilidad administrativa? ¿Cuál sería la falta? ¿Es factible declarar la nulidad de oficio o dejar sin efecto el documento que impone la sanción de amonestación escrita contraviniendo el marco legal vigente?
- Si un Secretario Técnico declara "no ha lugar" y archiva el caso, posteriormente dicho Secretario Técnico es reemplazado ¿El nuevo Secretario Técnico puede dejar sin efecto el Informe de su antecesor? ¿El Secretario Técnico que declaro no ha lugar a trámite sin antes haber realizado las indagaciones o requerimientos, incurre en responsabilidad administrativa? ¿Cuál sería la falta imputable?
- Un servidor civil cuenta con tres sanciones de suspensión sin goce de remuneraciones por los periodos de 10 meses, 4 meses y 2 meses (por hechos distintos) ¿Las sanciones antes impuestas son acumulables? ¿Para ejecutar la segunda suspensión tiene que haberse ejecutado la primera sanción y así sucesivamente? ¿La única sanción ejecutable es la sanción con mayor duración?
- Un servidor cuenta con inhabilitación judicial por dos años para ejercer cargo público, por su parte la entidad aplica la destitución automática conforme al artículo 29 del Decreto Legislativo N° 276 ¿El periodo de inhabilitación a tener en cuenta y aplicar es la establecida en la sentencia judicial (02 años) o es la inhabilitación que nace como consecuencia de la destitución de (05 años)? ¿Cómo se computa el plazo de los cinco años (desde el vencimiento de la inhabilitación impuesta por el Poder Judicial o desde el consentimiento de la destitución o confirmación de la resolución que impone la destitución?
- Si a un servidor inhabilitado para contratar con el Estado se le impone una sanción de suspensión ¿Para ejecutar la sanción de suspensión, se tiene que esperar que transcurran los cinco años de inhabilitación? ¿Cómo se ejecuta la sanción de suspensión mientras el servidor se encuentra inhabilitado para contratar con el estado?
- Teniendo en cuenta el numeral 3 del artículo 17 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806 ¿Se puede entregar copias del expediente administrativo del procedimiento administrativo disciplinario al Consejo Regional o Municipal, o en su defecto informar al respecto?





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"

II. Análisis

Competencias 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 por 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, 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.

Delimitación de la consulta

- 2.4 Debemos indicar que siendo SERVIR un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal del Estado, no puede entenderse que como parte de sus atribuciones se encuentra el constituirse en una instancia previa a la adopción de decisiones individuales en cada entidad.

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 la entidad consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre la precalificación de las faltas

- 2.5 En principio, cabe señalar que el artículo 85 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC) establece un listado de faltas que pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución.

Además, el artículo 98 del Reglamento de la LSC (en adelante, el Reglamento), aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, precisa que las faltas leves deberán estar previstas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS.

Por otro lado, de conformidad con lo establecido en el artículo 92 de la LSC, el Secretario Técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

- 2.7 Así, se aprecia que una de las funciones del Secretario Técnico es precalificar la presunta falta, para lo cual deberá tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 85 de la LSC, así como lo dispuesto en el Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS, en cada caso en concreto, respectivamente.





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"

- 2.8 Sin perjuicio de lo anterior, debe tenerse presente que el Secretario Técnico de procedimientos administrativos disciplinarios no se encuentra exento del régimen disciplinario de la LSC, motivo por el cual en caso este incurriera en alguna infracción derivada del ejercicio de sus funciones pasible de reproche disciplinario, la entidad se encuentra habilitada para ejercer su potestad disciplinaria a través de la instauración del procedimiento correspondiente.
- 2.9 Resulta relevante en este punto señalar que de acuerdo al Principio de Tipicidad establecido en el numeral 4 del artículo 248 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 Ley N° 27444):
- "(...) Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria." (Énfasis es nuestro).*
- 2.10 Bajo ese marco normativo, se colige que una determinada conducta será considerada una infracción de carácter disciplinario (o falta) pasible de ser sancionada a través de un procedimiento administrativo en tanto estuviera tipificado expresamente como tal en las normas que regulan el régimen disciplinario de los servidores.
- 2.11 En consecuencia, a efectos de establecer si alguna conducta es pasible de ser sometida a reproche disciplinario a través de un procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD), deberá verificarse que la misma se encuentre subsumida en alguna de las faltas establecidas en la LSC, su Reglamento -para el caso de las sanciones de suspensión o destitución- y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) o Reglamento Interno de Trabajo (RIT) -para el caso de las faltas leves¹, labor que debe ser realizada por las propias entidades en cada caso concreto, no correspondiendo a SERVIR establecer si una determinada conducta se subsume en alguna falta específica.

De la nulidad de oficio de los actos procedimentales del PAD

- 2.12 SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir opinión sobre la nulidad de oficio de los actos procedimentales del PAD, en el Informe Técnico N° 331-2019-SERVIR/GPGSC, disponible en: www.servir.gob.pe, el cual estableció, entre otros, lo siguiente:

"2.6 En ese sentido, de acuerdo al artículo 213 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 (en adelante TUO de la LPAG), aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en cualquiera de los casos enumerados en su artículo 10 de la misma norma, las entidades de la Administración Pública pueden declarar de oficio la nulidad de sus actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agraven el interés público. La aludida nulidad solo puede ser declarada por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que se invalida, salvo que se trate de un acto emitido por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, en cuyo caso la nulidad será declarada por resolución del mismo funcionario."

¹ Tal como se señala en el numeral 98.1 del artículo 98 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



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"

Sobre la denuncia que fue declarada no ha lugar por la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios

2.13 Sobre este tema, SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir opinión en el Informe Técnico N° 034-2019-SERVIR/GPGSC, disponible en: www.servir.gob.pe, el cual concluyó, entre otros, lo siguiente:

"3.1 Una determinada conducta será considerada una infracción de carácter disciplinario (o falta) pasible de ser sancionada a través de un procedimiento administrativo en tanto estuviera tipificado expresamente como tal en las normas que regulan el régimen disciplinario de los servidores.

3.2 Así, a efectos de establecer si el archivamiento indebido de una denuncia por parte del Secretario Técnico del PAD es una conducta pasible de ser sancionada a través de un PAD deberá verificarse que la misma se encuentre subsumida en alguna de las faltas establecidas en las normas señaladas en el numeral 2.8 del presente informe, labor que debe ser realizada por las propias entidades en cada caso concreto, no correspondiendo a SERVIR establecer si una determinada conducta se subsume en alguna falta específica.

3.3 La declaración de no ha lugar y archivamiento directo por parte del Secretario Técnico tiene carácter excepcional, debiendo exponerse adecuada y suficientemente en el informe de precalificación los fundamentos que sustentan dicho archivamiento, el mismo que solo podría sustentarse en la ausencia de medios probatorios que sustenten la denuncia o en la atipicidad de la conducta presuntamente infractora, es decir, que no constituye una falta pasible de sanción disciplinaria.

3.4 En caso el nuevo Secretario Técnico recibiera una denuncia relacionada a los mismos hechos que fueron objeto de no ha lugar a trámite en un informe de precalificación emitido por su predecesor², advirtiendo que dicho informe no se encuentra fundamentado, resulta manifiestamente arbitrario, o advirtiera que la nueva denuncia contiene nuevo material probatorio con el que no se contaba al momento de la emisión del primer informe, resulta posible una nueva evaluación de los hechos objeto de denuncia, pudiendo asimismo -de ser el caso- emitirse el informe precalificación recomendando el inicio de procedimiento disciplinario.

3.5 En caso el Secretario Técnico del PAD o el órgano instructor considerasen que existen indicios de responsabilidad disciplinaria por parte del Secretario Técnico anterior que declaró no ha lugar al trámite de la denuncia, ello ameritará la emisión de un informe de precalificación independiente, tramitándose de ser el caso también través de un PAD independiente del que se instauró como consecuencia de la nueva denuncia."

De la ejecución de sanciones disciplinarias



En principio, nos remitimos y ratificamos lo desarrollado en el Informe Técnico N° 209-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) en el cual se concluye, entre otros, lo siguiente:

"3.1 La sanción por falta disciplinaria que se hubiera impuesto a un servidor o funcionario se mantendrá vigente y podrá ser ejecutada aun cuando el mismo se haya vinculado laboralmente con la misma u otra entidad, en tanto en ambas entidades pertenezcan al régimen del Decreto Legislativo N° 276, en aplicación de la noción Estado empleador único.

² Entiéndase el anterior Secretario Técnico.



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"

3.2 La desvinculación definitiva del personal sujeto a regímenes carentes de noción del Estado único empleador (728 y CAS) no afecta la validez y eficacia de las sanciones de amonestación, suspensión sin goce de haber y destitución, mientras que la ejecutividad deberá ser analizada caso por caso."

- 2.15 Asimismo, SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir opinión en el Informe Técnico N° 082-2019-SERVIR/GPGSC, disponible en: www.servir.gob.pe, el cual concluyó, entre otros, lo siguiente:

"3.1 La sanción disciplinaria que se hubiere impuesto a un servidor o funcionario bajo el régimen del Decreto legislativo N° 276 se hace efectiva en la vigencia de la relación laboral e incluso podrá ser ejecutada aun cuando se vincule laboralmente con otra entidad en tanto el nuevo vínculo también sea bajo el mismo régimen; toda vez que dicho régimen es concebido con la noción de Estado como único empleador.

3.2 Conforme al artículo 116° del Reglamento de la LSC, la sanción disciplinaria será válida y eficaz desde el día siguiente de su notificación; no obstante, su ejecutividad deberá ser analizada caso por caso, según se esté ante regímenes que contemplen o no la noción de Estado como único empleador, conforme lo desarrollado en el párrafo 2.5 del presente informe.

3.3 En relación a la consulta, se debe mencionar que en el supuesto que una entidad imponga una sanción de suspensión sin goce de compensaciones producto de un primer PAD, la misma es válida y eficaz a partir del día siguiente de su notificación; y, si posteriormente, estando en ejecución el primer PAD se le impone otra sanción disciplinaria de suspensión sin goce de compensaciones por otro PAD, ésta se hará eficaz a partir del día siguiente de su notificación; independientemente de que se esté ejecutando la sanción proveniente del primer PAD."

Sobre la sanción penal de inhabilitación

- 2.16 De acuerdo al artículo 31 del Código Penal, las penas limitativas de derechos son: prestación de servicios a la comunidad, limitación de días libres, e inhabilitación. Asimismo, los numerales 1 y 2 del artículo 36 del referido cuerpo normativo establecen que la inhabilitación produce, según disponga la sentencia: i) La privación de la función, cargo o comisión que ejercía el condenado, aunque provenga de elección popular, ii) Incapacidad o impedimento para obtener mandato, cargo, empleo o comisión de carácter público.

- 2.17 Por su parte, el artículo 38 del Código Penal, precisa que la inhabilitación como pena principal se extiende -de forma general- de seis (6) meses a diez (10) años, salvo algunos supuestos en que se produce la incapacidad definitiva, por otro lado, en el caso de otros delitos específicos, la inhabilitación será de cinco (5) a veinte años (20), o perpetua, dependiendo de las condiciones de su comisión. De la misma manera, en el artículo 39 se precisa que la inhabilitación como pena accesoria se extiende por igual tiempo que la pena principal.

- 2.18 Consecuentemente, la inhabilitación de un servidor o funcionario, prohíbe su reingreso a cualquiera de las entidades de la administración pública, así como el ejercicio de la función pública, inclusive para ocupar cargos de elección popular directa y universal. Dicha inhabilitación culminará indefectiblemente una vez transcurrido plazo señalado en la sentencia.

- 2.19 Por otra parte, resulta pertinente señalar que de acuerdo al artículo 261 TUO de la LPAG, 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





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"

derivadas de algunos delitos³ deben ser consolidadas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

- 2.20 Asimismo, el numeral 6.5 de la Directiva que regula el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 264-2017-SERVIR/PE, señala que:

"(...)

Las inhabilitaciones derivadas de las sentencias consentidas o ejecutoriadas emitidas por el Poder Judicial por 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, así como la inhabilitación a que se refiere el artículo 1 de la Ley N° 29988, son de carácter permanente y son vigentes a partir del día siguiente de la notificación al sentenciado. (...)

- 2.21 De las normas antes expuestas, se concluye que la inhabilitación para el ejercicio de la función pública dispuesta en sentencias consentidas o ejecutoriadas emitidas por el Poder Judicial, se encuentra vigente a partir del día siguiente de la notificación al sentenciado y se sujetan al plazo establecido en dicha sentencia.

No obstante, si la inhabilitación se deriva de alguno 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, así como la inhabilitación a que se refiere el artículo 1 de la Ley N° 29988, esta se encuentra vigente a partir del día siguiente de la notificación al sentenciado y es de carácter permanente.

De la inhabilitación como sanción administrativa

- 2.22 Al respecto, cabe mencionar que independientemente de la modalidad contractual, laboral, estatutaria o ad honorem del servidor sobre el cual recae la inhabilitación derivada de un procedimiento administrativo disciplinario, la misma está relacionada al ejercicio de la función pública.
- 2.23 Así, la inhabilitación debe entenderse en sentido amplio, toda vez que expresamente las normas que regulan la inhabilitación han dispuesto que aquella persona que es despedida o destituida se encuentra impedida de ejercer la función pública por un lapso de hasta cinco años, inclusive si dicha función se realiza ad honorem.

- 2.24 Por su parte, el desempeño de la función pública, indistintamente del régimen o vínculo contractual, se encuentra condicionada a los requisitos y/o límites establecidos en las normas que regulan la Administración Pública, como es el caso de no encontrarse inhabilitado para ejercicio de la función pública.

- 2.25 Siendo así, queda claro que cualquier servidor público sancionado con destitución y cuya inhabilitación continúe vigente, no podría reingresar a laborar para la administración pública sin importar el régimen laboral o modalidad de contratación.



³ 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.



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"

- 2.26 Solo se permitiría una nueva vinculación con el Estado una vez que haya transcurrido el plazo de la inhabilitación; para tal efecto, se deberá verificar su estado en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.
- 2.27 De otra parte, conviene precisar que la condición de inhabilitado deviene, de acuerdo al artículo 105 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, automáticamente una vez que la sanción de destitución queda firme o se haya agotado la vía administrativa.
- 2.28 En esa línea, la sanción de inhabilitación impuesta a un servidor acarrea la extinción de la relación laboral, por ende, la pérdida de su plaza, la misma que debe ser declarada vacante al momento que dicha sanción quede firme o se haya agotado la vía administrativa.

En relación al acceso de información de un procedimiento administrativo disciplinario

- 2.29 En cuanto al acceso de información de un PAD, corresponde que se observe el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806 aprobado mediante el Decreto Supremo N° 043-2003-PCM (en adelante TUO de la Ley N° 27806).
- 2.30 En este sentido, el artículo 17 del artículo TUO de la Ley N° 27806, señala expresamente que: *"El derecho de acceso a la información pública no podrá ser ejercido respecto de lo siguiente: (...) 3. La información vinculada a investigaciones en trámite referidas al ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración Pública, en cuyo caso la exclusión del acceso termina cuando la resolución que pone fin al procedimiento queda consentida o cuando transcurren más de seis (6) meses desde que se inició el procedimiento administrativo sancionador, sin que se haya dictado resolución final. (...)".*
- 2.31 De otro lado, el artículo 18 del TUO de la Ley N° 27806, establece que:

"Artículo 18.- Regulación de las excepciones

Los casos establecidos en los artículos 15, 16 y 17 son los únicos en los que se puede limitar el derecho al acceso a la información pública, por lo que deben ser interpretados de manera restrictiva por tratarse de una limitación a un derecho fundamental. No se puede establecer por una norma de menor jerarquía ninguna excepción a la presente Ley.

La información contenida en las excepciones señaladas en los artículos 15, 16 y 17 son accesibles para el Congreso de la República, el Poder Judicial, el Contralor General de la República; el Defensor del Pueblo y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

Para estos efectos, el Congreso de la República sólo tiene acceso mediante una Comisión Investigadora formada de acuerdo al artículo 97 de la Constitución Política del Perú y la Comisión establecida por el artículo 36 de la Ley N° 27479. Tratándose del Poder Judicial de acuerdo a las normas que regulan su funcionamiento, solamente el juez en ejercicio de sus atribuciones jurisdiccionales en un determinado caso y cuya información sea imprescindible para llegar a la verdad, puede solicitar la información a que se refiere cualquiera de las excepciones contenidas en este artículo. El Contralor General de la República tiene acceso a la información contenida en este artículo solamente dentro de una acción de control de su especialidad. El Defensor del Pueblo tiene acceso a la información en el ámbito de sus atribuciones de defensa de los derechos humanos. El Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones tiene





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"

acceso a la información siempre que ésta sea necesaria para el cumplimiento de las funciones de la Unidad de Inteligencia Financiera del Perú - UIF-Perú.

Los funcionarios públicos que tengan en su poder la información contenida en los artículos 15, 16 y 17 tienen la obligación de que ella no sea divulgada, siendo responsables si esto ocurre. (...)."
(Subrayado nuestro).

- 2.32 En consecuencia, no es posible el acceso de información de un procedimiento administrativo disciplinario en trámite a un tercero que no es parte del procedimiento, salvo cuando la resolución que pone fin al procedimiento queda consentida o cuando transcurren más de seis (6) meses desde que se inició el referido procedimiento, sin que se haya dictado resolución final.
- 2.33 Tratándose del Congreso de la República, el Poder Judicial, el Contralor General de la República, el Defensor del Pueblo y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, pueden acceder a la información de un procedimiento administrativo disciplinario en trámite; observando lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 18 del TUO de la Ley N° 27806.

III. Conclusiones

- 3.1 Los informes técnicos que expide SERVIR tienen por finalidad emitir una opinión general acerca de determinados temas de su competencia, no siendo competencia de SERVIR evaluar la particularidad de específicos casos, calificando sus contenidos, sus alcances, así como las actuaciones de sus ejecuciones.
- 3.2 El artículo 85 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC) establece un listado de faltas que pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución. Además, el artículo 98 del Reglamento de la LSC (en adelante, el Reglamento), aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, precisa que las faltas leves deberán estar previstas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS.
- 3.3 La Secretaría Técnica apoya en el desarrollo del procedimiento disciplinario y tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del PAD, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo.
- 3.4 En caso una entidad considerara que su Secretario Técnico del PAD ha incurrido en alguna infracción, a efectos de instaurar un PAD en su contra, en irrestricto respeto al Principio de Tipicidad previsto en el numeral 4 del artículo 248 del TUO de la LPAG, deberá verificar que dicha conducta se subsuma en alguna de las faltas establecidas en la LSC, su Reglamento -para el caso de las sanciones de suspensión o destitución- y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) o Reglamento Interno de Trabajo (RIT) -para el caso de las faltas leves. Dicho ejercicio de subsunción debe ser realizado por las propias entidades en cada caso concreto.

De acuerdo con el TUO de la LPAG, en cualquiera de los casos enumerados en su artículo 10 de la misma norma, las entidades de la Administración Pública pueden declarar de oficio la nulidad de sus actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agraven el interés público.

- 3.6 Sobre la denuncia que fue declarada no ha lugar por la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinario, nos remitimos a la opinión expuesta en el Informe Técnico N° 034-2019-SERVIR/GPGSC, disponible en: www.servir.gob.pe.

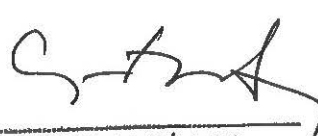


"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- 3.7 La sanción por falta disciplinaria que se hubiera impuesto a un servidor o funcionario se mantendrá vigente y podrá ser ejecutada aun cuando el mismo se haya vinculado laboralmente con la misma u otra entidad, en tanto en ambas entidades pertenezcan al régimen del Decreto Legislativo N° 276, en aplicación de la noción Estado empleador único.
- 3.8 La desvinculación definitiva del personal sujeto a regímenes carentes de noción del Estado único empleador (728 y CAS) no afecta la validez y eficacia de las sanciones de amonestación, suspensión sin goce de haber y destitución, mientras que la ejecutividad deberá ser analizada caso por caso.
- 3.9 SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir opinión sobre la ejecución de sanciones disciplinarias, en el Informe Técnico N° 082-2019-SERVIR/GPGSC, disponible en: www.servir.gob.pe, en el que se concluyó que, en el supuesto que una entidad imponga una sanción de suspensión sin goce de compensaciones producto de un primer PAD, la misma es válida y eficaz a partir del día siguiente de su notificación; y, si posteriormente, estando en ejecución el primer PAD se le impone otra sanción disciplinaria de suspensión sin goce de compensaciones por otro PAD, ésta se hará eficaz a partir del día siguiente de su notificación; independientemente de que se esté ejecutando la sanción proveniente del primer PAD.
- 3.10 En el ámbito penal, la inhabilitación es una sanción limitativa de derechos aplicada en la sentencia. En ese sentido, según se disponga en la sentencia judicial, la inhabilitación producirá, entre otros, los siguientes efectos: i) La privación de la función, cargo o comisión que ejercía el condenado, aunque provenga de elección popular, ii) Incapacidad o impedimento para obtener mandato, cargo, empleo o comisión de carácter público.
- 3.11 La inhabilitación para el ejercicio de la función pública dispuesta en sentencias consentidas o ejecutoriadas emitidas por el Poder Judicial, se encuentra vigente a partir del día siguiente de la notificación al sentenciado y se sujetan al plazo establecido en dicha sentencia. Salvo que la inhabilitación se derive de alguno 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, la cual se encuentra vigente a partir del día siguiente de la notificación al sentenciado y es de carácter permanente.
- 3.12 La inhabilitación derivada de una sanción por destitución o despido, prohíbe el reingreso del servidor a cualquiera de las entidades de la administración pública por un periodo hasta de 5 años, así como el ejercicio de la función pública.
- 3.13 En cuanto al acceso de información de un PAD, corresponde que se observe el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806 aprobado mediante el Decreto Supremo N° 043-2003-PCM, conforme se detalla en los numerales 2.29 al 2.33 del presente informe.

Atentamente,


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

