



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° 063 -2019-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : Sobre la sanción disciplinaria que constituye impedimento para la vinculación con una entidad pública

Referencia : Documento con registro N° 0044816-2018

Fecha : Lima, **14 ENE. 2019**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR si un servidor público suspendido en virtud de un Procedimiento Administrativo Sancionador seguido por la Contraloría General de la República (sanción establecida en el inciso b) del artículo 47 de la Ley N° 27785), puede prestar servicios en otra entidad como contratado, puede presentarse a un concurso para el nombramiento en una plaza de otra entidad o para el nombramiento en una plaza de docente en una universidad pública.

**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 De la revisión del documento de la referencia se puede advertir que la consulta se encuentra relacionada con la aplicación de la Ley N° 29622, que modificó la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República; sobre este tema, conviene señalar que la Contraloría General de la República es la entidad competente para





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

emitir pronunciamiento sobre la aplicación e interpretación de las instituciones jurídicas reguladas en las normas pertenecientes al sistema de control (como es el Reglamento de Infracciones de la CGR); por lo que, el pedido de opinión formulado deberá ser dirigido a dicha entidad.<sup>1</sup>

- 2.5 Sin perjuicio a ello, el presente informe abordará las reglas a considerar sobre la posibilidad que la sanción administrativa constituya un requisito para el acceso al empleo público.

### **Sobre la posibilidad que la sanción administrativa constituya un requisito para el acceso al empleo público**

- 2.6 La Constitución Política reconoce el derecho a trabajar libremente, con sujeción a la Ley<sup>2</sup>; sin embargo, como cualquier otro derecho, su ejercicio no es irrestricto, puesto que deben observarse las limitaciones que la ley establece en atención a otros derechos o intereses que también merecen tutela por parte del ordenamiento jurídico.

- 2.7 Así, el artículo 7 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP) establece como requisitos para postular al empleo público, los siguientes:

*“Son requisitos para postular al empleo público:*

- a) Declaración de voluntad del postulante.*
- b) Tener hábiles sus derechos civiles y laborales.*
- c) No poseer antecedentes penales, ni policiales, incompatibles con la clase de cargo.*
- d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.*
- e) No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por 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 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo N° 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.*
- f) Los demás que se señale para cada concurso”. (Énfasis nuestro)*

- 2.8 Estando a lo establecido en el inciso f) del artículo 7 de la LMEP, las entidades públicas se encontrarían facultadas a establecer requisitos razonables para el acceso al empleo público -en las bases de cada concurso- como por ejemplo: que el postulante no cuente con ningún tipo de sanción administrativa vigente e inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

- 2.9 Lo descrito en el párrafo anterior tiene sustento en la finalidad preventiva-represora<sup>3</sup> de la sanción administrativa disciplinaria, que busca desincentivar y reprimir la conducta contraria a derecho, además de contribuir a que las sanciones impuestas a los servidores puedan ser eficaces; lo cual concuerda con la finalidad de la actuación de la Administración Pública que



<sup>1</sup> Ver Informe Técnico N° 1530-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).

<sup>2</sup> Numeral 15 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú de 1993.

<sup>3</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Gaceta Jurídica 2001, Lima, p. 514.* El autor señala: “Por el juicio de adecuación tenemos que la medida sancionadora debe ser un medio jurídico idóneo y coherente para lograr el fin u objetivo previsto por el legislador al habilitar la potestad sancionadora sobre determinada actividad. Constituye una valoración sobre la eficacia de la sanción a aplicarse para conseguir la finalidad represiva y preventiva sobre la comisión de los ilícitos.



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”

sirve a la protección del interés general, con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico en general<sup>4</sup>.

De lo contrario, se generaría un incentivo perverso, en el entendido de que cualquier persona con sanción administrativa vigente podría acceder a otro puesto laboral en la Administración Pública y con ello evitaría que la sanción impuesta no cumpla su finalidad.

### III. Conclusiones

- 3.1 La Contraloría General de la República es la entidad competente para emitir pronunciamiento sobre la aplicación e interpretación de las instituciones jurídicas reguladas en las normas pertenecientes al sistema de control (como es el Reglamento de Infracciones de la CGR); por lo que, el pedido de opinión formulado deberá ser dirigido a dicha entidad.
- 3.2 La Constitución Política reconoce el derecho a trabajar libremente, con sujeción a la Ley; sin embargo, como cualquier otro derecho, su ejercicio no es irrestricto, puesto que deben observarse las limitaciones que la ley establece en atención a otros derechos o intereses que también merecen tutela por parte del ordenamiento jurídico.
- 3.3 Para el acceso al empleo público se debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 7 de la Ley N° 28715, Ley Marco del Empleo Público.
- 3.4 Las entidades públicas se encontrarían facultadas a establecer requisitos razonables para el acceso al empleo público -en las bases de cada concurso- como por ejemplo: que el postulante no cuente con ningún tipo de sanción administrativa vigente e inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.
- 3.5 Lo descrito en el párrafo anterior tiene sustento en la finalidad preventiva-represora de la sanción administrativa disciplinaria, que busca desincentivar y reprimir la conducta contraria a derecho, además de contribuir a que las sanciones impuestas a los servidores puedan ser eficaces; lo cual concuerda con la finalidad de la actuación de la Administración Pública que sirve a la protección del interés general, con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico en general.

Atentamente,



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

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

<sup>4</sup> Artículo III del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.

