

# LA INHABILITACIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

Dr. Oscar Del Río Gonzales,

## PRIMERA PARTE

### Definición

Gramaticalmente, en su primera acepción, se define la inhabilitación como el acto y efecto de inhabilitar o inhabilitarse; y, en su segunda, como una pena afectiva.

En el ámbito administrativo disciplinario, la inhabilitación para el ejercicio de la función pública constituye una penalidad administrativa accesoria anexa a la destitución o despido aplicado al funcionario o empleado público, como consecuencia de la comisión de una falta grave y que le impide, por un determinado tiempo, ejercer función en nombre o al servicio del Estado.

La actuación del funcionario o empleado público generadora de sanción, y por tanto de inhabilitación, no solo se circunscribe al ámbito institucional sino trasciende a su vida personal, tal como así lo establecen la Ley Marco del Empleo Público, el Código de Ética de la Función Pública y la actual Ley de la Carrera Administrativa.

El funcionario y empleado público están obligados a actuar imparcialmente y con sujeción a los preceptos legales, como también observar los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes; desempeñarse con idoneidad técnica, legal y moral, que es condición esencial para el acceso y ejercicio de dicha función; debiéndose conducir con dignidad en el desempeño del cargo, así como con decoro y honradez en su vida social. Todo ello genera confianza y credibilidad de la comunidad en la función pública.

En consecuencia, la inhabilitación es una interdicción *intuitio personae* que impide a un ciudadano ejercer una actividad u obtener un empleo o cargo en el ámbito del sector público, durante un determinado lapso, por haber sido destituido o despedido como consecuencia de la comisión de una falta grave en el ejercicio de su función pública o en su vida privada, que afecten gravemente el servicio o lo hagan desmerecedor del concepto público.

### Ámbito administrativo

La destitución y el despido, que son sanciones principales, importan separar del cargo o función como corrección administrativa disciplinaria. Ambas sanciones, técnicamente difieren por cuanto que, la primera, es aplicada al personal comprendido en el ámbito de la Carrera Administrativa Pública, regulada por el Decreto Legislativo N° 276; y, la segunda, al comprendido en el Régimen Laboral de la Actividad Privada, normado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728, que constituyen los dos únicos regímenes laborales a los que se encuentran sometidos los funcionarios y servidores del Estado en general.

El artículo 159° del Reglamento de la citada Ley de Carrera, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, precisa que servidor destituido queda *inhabilitado* para desempeñarse en la Administración Pública, bajo cualquier forma o modalidad.

Por su lado, la Ley N° 28175, Marco del Empleo Público, establece que los empleados públicos son responsables civil, penal o administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público. En su artículo 20° señala que la *inhabilitación* y rehabilitación del empleado público se determinará en las normas de desarrollo de la indicada Ley, cuyo proyecto actualmente se encuentra en discusión en el Congreso de la República; por lo que, consecuentemente, a la fecha mantiene vigor las disposiciones que sobre esta materia contiene la actual Ley de la Carrera Administrativa.

### **Ámbito penal**

En la esfera penal, la inhabilitación es una de las tres clases de sanciones limitativas de derechos que se aplica en la sentencia como principal o accesoria y produce privación de la función, cargo o comisión que ejercía el condenado, aunque provenga de elección popular; incapacidad para obtener mandato, cargo empleo o comisión de carácter público.

Según se disponga en la sentencia judicial, la inhabilitación producirá, entre otros, los siguientes efectos: a) Privación de la función, cargo o comisión que ejercía el condenado, aunque provenga de elección popular; b) Incapacidad para obtener mandato, cargo, empleo o comisión de carácter público; c) Suspensión o cancelación de la autorización para conducir cualquier tipo de vehículo; y d) Privación de grados militares o policiales, títulos honoríficos u otras distinciones que correspondan al cargo, profesión u oficio del que se hubiese servido el agente para cometer el delito.

Con el nuevo Código Penal se eliminó el carácter perpetuo de la inhabilitación; extendiéndose, ahora, como pena principal a un mínimo de seis (6) meses y a un máximo de cinco (5) años. Cuando se aplica como pena accesoria, permite adecuarla a la naturaleza del deber infringido y se impone 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. Se extiende por igual tiempo que la pena principal.

En los delitos culposos de tránsito se podrá aplicar esta inhabilitación, quedando su autor, de ser un empleado público que desempeña cargo de chofer, automáticamente destituido por estar relacionado con las funciones asignadas.

Por su parte, el Decreto Ley N° 25592 establece la aplicación de la pena privativa de libertad no menor de 15 años e inhabilitación, para funcionarios o servidores públicos que priven a una persona de su libertad ordenando o ejecutando acciones que tengan como resultado su desaparición debidamente comprobada, conforme al artículo 36° incisos 1) y 2) del Código Penal.

### **Periodo de inhabilitación administrativa**

El artículo 30° de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, sancionada por el Decreto Legislativo N° 276, señaló que el servidor destituido no podrá reingresar al servicio público durante el término de tres años como mínimo. Posteriormente, este periodo de inhabilitación fue incrementado por el artículo 1° de la Ley N° 26488, que lo elevó a cinco años, también como mínimo.

Como se podrá apreciar, la ley fija sólo cinco años de habilitación como mínimo, dejando a discrecionalidad del empleador estatal fijarla por periodos mayores a dicho mínimo en caso de destitución o despido. Sin embargo, en la práctica, no se han impuesto inhabilitaciones mayores a 5 años, como consecuencia de un despido o destitución de un trabajador del Estado; la que, de hecho, ha sido considerado como máxima, por lo menos en todos los casos de destituciones aplicadas hasta la fecha.

Sin embargo, esta inhabilitación mínima, dado que puede ser mayor, contrasta con la inhabilitación prevista en el ordenamiento penal, cuyo máximo es de cinco años; lo cual, ciertamente resulta incongruente, teniendo en cuenta la diferencia gravosa que existe entre una falta disciplinaria y un delito.

### **Efectos administrativos de la inhabilitación derivada de un proceso penal**

La normatividad administrativa no ha reglado el caso del empleado público que, por la comisión de un delito doloso, la autoridad judicial le aplica, a la vez, como pena principal, la privativa de la libertad y, como accesoria, la de inhabilitación para ejercer función pública.

En este caso, la autoridad administrativa, al tomar conocimiento de la sentencia firme que contiene tales sanciones penales, mediante procedimiento sumario deberá proceder a destituir o despedir al empleado delincuente; y, a su vez, aplicar el periodo de inhabilitación previsto en la ley. A este respecto, el artículo 161° del Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, señala que la condena penal consentida y ejecutoriada privativa de la libertad, por delito doloso, acarrea destitución automática. En el caso de condena condicional, la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios evaluará si el servidor puede seguir prestando servicios, siempre y cuando el delito no esté relacionado con las funciones asignadas ni afecte a la Administración Pública.

Entonces, se habría producido dos tipos de inhabilitación impuestas en forma paralela; una, dictada por la autoridad judicial y, otra, por la autoridad administrativa. Paradójicamente, la primera, por un periodo menor de cinco años; y, la segunda, por un periodo mayor. El cómputo de la inhabilitación penal, como medida principal se extiende de 6 meses a 5 años y, como accesoria, por igual tiempo que la pena principal. En cambio, la inhabilitación administrativa, a partir de la efectividad de la destitución o despido se extiende de 5 a más años. De tal

manera que, ambas, se computan a partir de momentos diferentes, por tanto tienen fechas de inicio y de término también distintas.

Se trata pues de la aplicación automática del despido o destitución, generada por sentencia condenatoria firme por la comisión de un delito; más no, como resultado de un proceso administrativo disciplinario ordinario incoado por la comisión de una falta grave.

De allí que, en el ámbito administrativo, por un lado, existe la inhabilitación derivada de una sanción disciplinaria aplicada luego de investigada, determinada y procesada la falta grave; y, por otro, la inhabilitación automática que se aplica sin la exigencia del procedimiento sancionador, una vez conocida la sanción penal impuesta.

En este caso, al hacerse efectiva ambas inhabilitaciones –judicial y administrativa– generadas por un mismo hecho, se estaría violando el principio *ne bis in idem*, que señala que nadie puede ser sancionado dos veces por el mismo hecho; situación que debe ser solucionada, subsumiendo la administrativa a la judicial, con lo que, adicionalmente, se estaría solucionando también la incoherencia existente entre los límites de la inhabilitación administrativa y los de la inhabilitación penal.

Entonces, en el ámbito administrativo disciplinario, la inhabilitación constituye una penalidad interdictiva accesoria y consustancial a la máxima sanción prevista en el ordenamiento laboral público, como es la destitución y el despido aplicados a la más grave falta incurrida por el empleado público.

### **Inhabilitación consustancial e implícita**

En el ámbito administrativo, la suspensión y la cesantía temporal, como categorías de sanciones correctivas disciplinarias, implícitamente importan, por el periodo de vigencia de las mismas, inhabilitación para ejercer funciones públicas propias o en otros órganos de su entidad o en otras entidades del Sector Público. En estos casos, el suspendido o cesado temporalmente no podrá asistir a su oficina u a otra distinta a la suya, para desarrollar funciones o actividades propias o diferentes, así sea sin retribución, compensación o pago alguno, dado el carácter aleccionador que toda sanción importa y que, su ejecución, exige un apartamiento real y efectivo del cargo, en el marco de una suspensión perfecta del contrato de trabajo.

Antecedan a la destitución, en orden de gravedad, la cesantía temporal (hasta 12 meses), la suspensión (hasta 30 días) y la amonestación nominadas en el artículo 26° del Decreto Legislativo N° 276; las cuales son categorías de sanciones principales a las que, accesoriamente, la ley no les adiciona en forma expresa la penalidad administrativa de inhabilitación como sí lo hace en el caso de la destitución o despido.

Pero, a éstas –cesantía temporal y suspensión- les son consustanciales e implícitas la inhabilitación de hecho, resultante de su propia aplicación y efectividad; desde que inhabilita al sancionado ejercer función pública por el lapso que ellas duren; y que debería extenderse el alcance de esta implícita inhabilitación –en vías de impedimento- para desempeñar cualquier otro cargo, empleo o actividad en la institución estatal a la que pertenece y/o en otra del Sector Público Nacional.

Sin embargo, la ley no ha establecido ni regulado, de modo alguno, que el suspendido o cesado temporalmente esté prohibido o impedido de ejercer actividad pública en otra entidad estatal, durante el lapso de la sanción. Es un vacío legal, que obviamente debe ser cubierto legislativamente o solucionado jurisprudencialmente, por cuanto que resultaría paradójico que el Estado, como único empleador, por un lado, en una de sus entidades impida al suspendido o cesado temporalmente a prestar servicios en ella y, por otro lado, le permita hacerlo en otras de sus instituciones.

En efecto, el suspendido o cesado, durante el lapso de vigencia de la sanción, que se aplica respecto al cargo o función del cual es titular, puede ser objeto de contratación laboral o locación de servicios en su misma entidad o en otra entidad estatal distinta a la suya, por cuanto que, como se repite, expresamente la ley no ha previsto que estas sanciones conlleven inhabilitación para el ejercicio de otra actividad, cargo o empleo público, dado que ésta solo es aplicable al destituido o despedido.

Resulta lógico que, por quebrar el orden y la buena fe laboral, tanto el suspendido como el cesado temporalmente, por el periodo de vigencia de la sanción, no puedan ser objeto de contratación bajo cualquier forma o modalidad por ningún empleador estatal. Sin embargo, es posible que ello ocurra, por el silencio del interesado y la no obligatoriedad de anotación de estas sanciones en el Registro Nacional de Sancionados y Despedidos de la Administración Pública, creado por el artículo 242º de la Ley N° 27444 y ampliado por el artículo 13º de la Ley N° 27815. De tal manera que, las otras entidades, podrán contratarlo o nombrarlo, por cuanto que al consultar al Registro Nacional obviamente no aparecerá su nombre como inhabilitado.

El suspendido o sancionado temporalmente que obtenga nombramiento, designación o contrato de trabajo durante la efectividad de la sanción, ciertamente está incurriendo en la prohibición de doble nombramiento –de la que se encuentra únicamente exceptuada la función docente- desde que estas sanciones sólo suspende temporalmente la relación laboral estatal y no la extinguen.

### **Inhabilitación por Ante-Juicio Constitucional**

El artículo 100º de la Constitución Política del Perú faculta al Congreso de la República suspender o no al funcionario acusado o inhabilitarlo para el ejercicio de

la función pública hasta por diez (10) años, o destituirlo de su función sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad. Es decir, se trata de tres tipos de sanciones, técnicamente disímiles y autónomas, que se aplican a quienes son acusados por infracción de la Constitución y por todo delito que cometan en el ejercicio de sus funciones y hasta cinco años después de que hayan cesado en éstas, previo juicio político conducido por la Comisión Permanente del Congreso.

La inhabilitación aplicada como consecuencia de este juicio político, está exclusivamente reservada para quienes ejercen función pública en los cargos de Presidente de la República; de representante a Congreso; de Ministro de Estado; de miembro del Tribunal Constitucional; de miembro del Consejo Nacional de la Magistratura; de Vocal de la Corte Suprema; de Fiscal Supremo; de Defensor del Pueblo y de Contralor General, tal como taxativamente lo señala el artículo 99º de la Carta Fundamental.

En este ámbito político, la inhabilitación de 10 años –como máximo- constituye una penalidad principal que opera por decisión del Congreso y difiere no solamente de la inhabilitación accesoria de 5 años -como mínimo- que genera una sanción de destitución en el ámbito administrativo disciplinario ordinario, sino también de la inhabilitación judicial, que es consecuencia de una sentencia judicial que suspende el ejercicio de la ciudadanía de acuerdo con el artículo 33º de la Constitución.

### **Inhabilitación por reorganización**

En el año 1991, mediante Decreto Supremo N° 004-91-PCM se declaró en estado de reorganización a todas las entidades públicas, aplicándose un Programa de Retiro Voluntario con Incentivos; quedando el personal que se acogió a dicho Programa, inhabilitado para reincorporarse a la Administración Pública durante diez (10) años, contados desde la fecha de su renuncia. Esta inhabilitación, posteriormente, quedó sin efecto por contener procedimientos irregulares y compulsivos para cesar a los servidores públicos.

### **Inhabilitación derivada de la evaluación semestral**

El Decreto Ley N° 26093 instituyó la evaluación semestral del personal estatal, disponiendo el cese de los desaprobados, por causal de excedencia. Esta norma fue derogada por el Artículo 1º de la Ley N° 27487, por contrariar derechos fundamentales y por ser un instrumento abusivo del poder que tuvo como finalidad deshacerse del personal.

A su vez, el Decreto Supremo N° 017-96-PCM estableció el procedimiento a seguir para la selección, contratación de personal y cobertura de plazas en organismos públicos. En su artículo 5º señaló que el personal cesado en aplicación del Decreto Ley N° 26093, no podrá ser admitido bajo ninguna de las modalidades de prestación de servicios en los organismos públicos.

Posteriormente, este artículo también fue derogado por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 034-97-PCM.

Como se anota en la sentencia del Tribunal Constitucional, expedida en el Expediente N° 0010-2005-PI-TC, los denominados ceses colectivos, así calificados por la legislación dictada a partir del año 2001 para reparar los ceses irregulares, se produjeron a lo largo de un período prolongado. El Congreso de la República, basado en los principios de soberanía política (artículo 45 de la Constitución) y de representación (artículo 43 de la Constitución), decidió iniciar un proceso, a través de la legislación correspondiente (Leyes Nos. 27452, 27487, 27586, 27803 y 28299), para reparar aquellos ceses que, luego de una evaluación individual, fueran considerados como irregulares.

En el voto singular de la aludida sentencia, el ex Magistrado Magdiel Gonzales Ojeda hace constar que en la década de los años 90, desde que se produjo el golpe de Estado del 5 de abril de 1992, estuvo caracterizada, entre otros deplorables factores, por hacer del trabajador público objeto de una política estatal inconstitucional, orientada a reestructurar la composición de la Administración Pública, a costa de relativizar, en algunos casos, y negar abiertamente, en otros, el principio-derecho de dignidad humana que, de conformidad con el artículo 1) de la Constitución, preside e informa todo el compendio institucional y social de valores en que se sustenta el Estado social y democrático de derecho (artículo 43° de la Constitución).

Agrega, que bajo denominaciones subrepticias como las de “programas periódicos de evaluación de personal” o “causal de excedencia” (Decreto Ley N° 26093), se escondía la intención de afectar el núcleo esencial de los derechos fundamentales laborales, en auspicio de una política neoliberal bastante alejada de la axiología constitucional, y sustentada en la irrita tesis de que el hombre se encuentra al servicio de la economía, cuando es justamente la tesis inversa la que encuentra abrigo en la fórmula de economía social de mercado, que no sólo se halla reconocida en la actual Carta Fundamental (artículo 58°), sino que también lo estaba en la Constitución de 1979 (artículo 115°), vigente en la fecha en que comenzaron a fraguarse estas inconstitucionales medidas.

### **Inhabilitación por nepotismo**

Mediante Ley N° 26771 se estableció la prohibición a los funcionarios de dirección y/o personal de confianza del Sector Público Nacional, así como de las empresas del Estado, que gozan de facultad de nombramiento y contratación de personal, o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección, de ejercer dicha facultad en su entidad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio; no habiéndose incluido, taxativamente, los casos generados por el concubinato protegido por el artículo 5° de Carta Fundamental.

A partir de la vigencia del Reglamento de la indicada Ley, aquellas personas que ingresen en una entidad contraviniendo lo dispuesto por los artículos 1º y 5º de la Ley, quedarán inhabilitados para prestar servicios en cualquiera de las entidades señaladas en el artículo 1º del Reglamento de dicha Ley, hasta dos años después de declarada la nulidad del acto administrativo, del contrato laboral o de servicios.

Por tanto, se configura el acto de nepotismo cuando estos funcionarios ejerzan su facultad de nombramiento y contratación de personal respecto de sus parientes hasta el cuarto grado de consaguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio; o cuando éstos ejerzan injerencia directa o indirecta en el nombramiento y contratación de dichos parientes.

Se presume que existe injerencia directa, cuando los referidos funcionarios, que guardan los parentescos indicados, tienen un cargo superior a aquél que tiene la facultad de nombrar o contratar personal al interior de su Entidad. Por injerencia indirecta, se entiende aquella que no estando comprendida en el supuesto contenido en el párrafo anterior, es ejercida por un funcionario que sin formar parte de la Entidad en la que se realizó la contratación o el nombramiento tiene, por razón de sus funciones, alguna injerencia en quienes toman o adoptan la decisión de contratar o nombrar en la Entidad correspondiente.

No configura acto de nepotismo la renovación de contratos de servicios no personales pre-existentes, realizados de acuerdo a la normatividad sobre contrataciones y adquisiciones del Sector Público. En los contratos que impliquen prestación de servicios, vigentes a la fecha de promulgación de la Ley, si se prueba la relación de parentesco a que se refiere el Artículo 1º de la misma, no podrán ser renovados.

Resultó claro para la Ley N° 26771 que el acto de nepotismo se configura a través de la combinación de las funciones y los lazos de parentesco de los funcionarios con poder de decisión o de confianza, lo que conlleva a una potencial intervención en dichos actos.

Sin embargo, en vía reglamentaria, el Decreto Supremo N° 021-2000-PCM precisó que se requiere que esta injerencia, directa o indirecta, se realice a través del ejercicio efectivo de dicha intervención y su probanza correspondiente; aspectos que no se encontraban contemplados en la ley de la materia; situación que ha sido corregida por el Decreto Supremo N° 017-2002-PCM.

Posteriormente, el Decreto Supremo N° 034-2005-PCM, expedido a efectos de lograr una mayor transparencia en la gestión pública y evitar probables actos de nepotismo, modificó parcialmente el aludido Reglamento, exigiendo a toda persona que ingresa a prestar servicios en la Administración Pública, brindar información oportuna sobre aquellos con quienes tiene relación de parentesco o vínculo conyugal que presten servicios en la misma entidad a la que ingresa.

Igualmente, se determinó con claridad la manera como se materializa la nulidad de pleno derecho con que la Ley N° 26771 sanciona los actos que contravienen sus disposiciones, sea en el caso que dicha nulidad afecte a actos administrativos o a contratos. En tal sentido, se ha prescrito que son nulos, de pleno derecho, los actos administrativos que dispongan el ingreso a la Administración Pública, así como los contratos, cuando ambos se realicen contraviniendo dicha Ley. La nulidad deberá materializarse mediante acto administrativo que así la declare o mediante declaratoria de nulidad del contrato correspondiente.

En el aspecto disciplinario, los autores del nepotismo declarado -funcionarios de dirección y/o personal de confianza- serán sancionados con la destitución, despido o resolución del contrato; quedando, consecuentemente, prohibidos de ejercer la facultad de nombrar, contratar, intervenir en los procesos de selección de personal, designar cargos de confianza o en actividades ad honorem o nombrar miembros de órganos colegiados; así como de ejercer injerencia directa o indirecta en los citados procesos de personal.

Por su parte, el funcionario respecto del cual se ejerce la injerencia directa o indirecta en los actos de nepotismo, será sancionado con suspensión sin goce de remuneraciones. Si la función o cargo ejercido es de confianza, su nombramiento quedará sin efecto, o se resolverá su contrato; según corresponda. El período de esta suspensión dependerá de la gravedad de la falta y no podrá ser mayor a ciento ochenta (180) días calendario.

En casos de nepotismo, además de la responsabilidad disciplinaria, existe a la vez responsabilidad pecuniaria; en consecuencia, el funcionario que resulte responsable de ejercer injerencia directa o indirecta será solidariamente responsable con la persona indebidamente nombrada y/o contratada, respecto de la devolución de lo percibido, como consecuencia de la nulidad a que se refiere el artículo 4° de la Ley N° 26771.

Si al momento de determinarse la sanción aplicable, la persona responsable del acto de nepotismo, ya no tuviese la condición de funcionario y/o personal de confianza, la sanción consistirá en una multa equivalente a las remuneraciones o ingresos que dicha persona hubiese percibido en un período, no mayor de ciento ochenta (180) días calendario. En tanto no se cumpla el pago de la multa, el responsable no podrá ser designado a cargo o función pública ni percibir ingreso proveniente del Estado; lo cual entraña inhabilitación, la que fenece con la efectividad del pago.

Obviamente, no habrá responsabilidad disciplinaria ni del funcionario presuntamente autor de nepotismo ni de su pariente inmerso en él, si se prueba durante el proceso sancionador que si bien se acreditó la relación parental, sin embargo, ambos, recién tomaron conocimiento de la existencia del parentesco, lo que muchas veces suele ocurrir.

En este particular caso, si bien debe declararse la nulidad del acto de incorporación, lo es también que este hecho no es sancionable por no haber intencionalidad en su comisión e ignorancia del parentesco generador del nepotismo. Tampoco será exigible la devolución de lo percibido, dado que, en este caso, se configuró una relación laboral de buena fe y una prestación de servicios debidamente remunerada; de lo contrario, se conculcaría los preceptos constitucionales previstos los artículos 22º, 23º y 24º de la Carta Magna, que informan que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente y que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución.

A esta ignorancia del parentesco, por parte de quienes pueden ser sujetos activos y pasivos de nepotismo, contribuye la forma en que se hace la declaración jurada exigible a todo postulante, como condición previa a su ingreso a la función pública. En esta declaración, cuyo formato lo facilita el empleador estatal, se hace constar no tener vínculos de parentesco con funcionarios de confianza y/o personal de dirección que labora en la entidad a la que pretende ingresar; acto en el cual, formalmente, no se hace conocer al declarante los nombres y apellidos de estos funcionarios, como tampoco, a éstos, los de los ingresantes.

Entonces, estamos ante una declaración insuficiente, desde que el declarante dice no tener parentesco con personas –funcionarios de la entidad- cuyos nombres desconoce porque no se les se le informa previamente; con lo que, por un lado, reitero, resultan eximentes de responsabilidad administrativa, disciplinaria y pecuniaria los sujetos activos y pasivos del nepotismo en el sector estatal, sino también de responsabilidad penal por falsedad genérica (Artículo 438º del CP) con que suele tipificarse cuando se descubre este hecho; o, de nombramiento o aceptación ilegal (Artículo 381º CP), por la falta de requisitos legales, desde que uno de ellos es no tener impedimento de ley para el ingreso.

Entonces, es obligación del Órgano de Administración de cada entidad recabar dicha declaración jurada de toda persona que ingrese a prestar servicios, independientemente de su régimen laboral o contractual, en la que consigne el nombre completo, grado de parentesco o vínculo conyugal y la oficina en la que eventualmente presten servicios sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, o su cónyuge, en la misma entidad. Para este efecto, las Oficinas de Administración de las entidades, deberán facilitar al declarante el listado de sus trabajadores a nivel nacional.

Las disposiciones en materia de nepotismo, entrañan, en sí, sin que ello configure categoría de sanción disciplinaria, inhabilitación por parentesco; lo que impide a cualquier ciudadano ejercer función pública, únicamente, en el organismo en que labora el pariente y que interviene directa o indirectamente en el proceso selectivo del cargo al que aspira. De detectarse casos de nepotismo, si la función o cargo ejercido es de confianza, el nombramiento quedará sin efecto o, se resolverá el contrato, según corresponda. Si al momento de determinarse la sanción aplicable, la persona responsable del acto de nepotismo ya no tuviese la condición de

funcionario y/o personal de confianza, la sanción consistirá en una multa equivalente a las remuneraciones o ingresos que dicha persona hubiese percibido en un período, no mayor de ciento ochenta (180) días calendario.

En tanto no dé cumplimiento al pago de la multa impuesta, la persona responsable no podrá ser designada para ejercer cargo o función pública; esto es, en estricto, queda inhabilitado para ejercerlos y, por tanto, también inhabilitado para percibir ingreso remunerativo u honorarios con fondos públicos.

Esta norma, obviamente, impide al multado cobrar pensión estatal (Decreto Ley N° 20530), lo que violenta su derecho a la propiedad garantizado por el artículo 70° de la Carta Fundamental, por cuanto que su pensión constituye un derecho incorporado a su patrimonio. Se trata de un inconstitucional procedimiento disímil y extraño al establecido para el cobro coactivo de adeudos al Estado.

Los Artículos 3° y 4° de la Ley N° 26771, disponen que las sanciones aplicables a los supuestos establecidos en éstos serían establecidas mediante el Reglamento de la Ley. En ese sentido, el Artículo 7.2 de Reglamento señala que al funcionario respecto del cual se ejerce la injerencia directa o indirecta a que hace referencia el Artículo 2° del referido Reglamento. Si la función o cargo ejercido es de confianza, el nombramiento quedará sin efecto o, se resolverá el contrato; según corresponda.

Si al momento de determinarse la sanción aplicable, la persona responsable del acto de nepotismo ya no tuviese la condición de funcionario y/o personal de confianza, será sancionado con suspensión sin goce de remuneraciones. Si la función o cargo ejercido es de confianza, el nombramiento quedará sin efecto, o se resolverá el contrato; según corresponda. La sanción consistirá en una multa equivalente a las remuneraciones o ingresos que dicha persona hubiese percibido en un período, no mayor de ciento ochenta (180) días calendario. En tanto no dé cumplimiento al pago de la multa impuesta, la persona responsable no podrá ser designada para ejercer cargo o función pública ni percibir ingreso alguno proveniente del Estado.

Esta norma impediría cobrar pensión (DL 20530) a aquel sancionado por nepotismo en tanto no pague la multa, lo cual contravendría derechos fundamentales y establecería un procedimiento disímil y extraño al establecido para el cobro de adeudos al Estado.

El Artículo 8° del Reglamento regula la inhabilitación de funcionarios, estableciendo que aquellas personas que ingresen en una entidad contraviniendo lo dispuesto en los Artículos 1° y 5° de la Ley, quedarán **inhabilitados** para trabajar en cualquiera de las entidades del Sector Público., hasta dos años después de resuelto el contrato laboral o de servicios.

## **SEGUNDA PARTE**

### **Inhabilitación de locadores y contratistas del Estado**

El Texto Único de la Ley de Adquisiciones y Contrataciones del Estado faculta al Consejo Superior de Contrataciones y Adquisiciones del Estado - CONSUCODE imponer a los proveedores, participantes, postores, contratistas y entidades, por infracción a sus normas e incumplimientos pactados, entre otras, las sanciones siguientes: Inhabilitación temporal, que consiste en la privación, por un período determinado, del ejercicio de los proveedores, participantes, postores y contratistas de los derechos de participar en procesos de selección y a contratar con el Estado. Inhabilitación definitiva, que consiste en la privación permanente del ejercicio de los proveedores, participantes, postores y contratistas de los derechos de participar en procesos de selección y a contratar con el Estado.

La inclusión de un proveedor, participante, postor o contratista en el Capítulo de Inhabilitados para Contratar con el Estado se produce previa resolución del Tribunal que así lo ordene, o por cumplimiento de sentencia judicial firme, cuando ella derive de un proceso judicial. El CONSUCODE retirará de oficio del Capítulo de Inhabilitados para Contratar con el Estado al proveedor, participante, postor o contratista que ha cumplido con la sanción impuesta o si la misma ha quedado sin efecto por resolución judicial firme.

### **Inhabilitación por divulgar información privilegiada o relevante**

De acuerdo a la Ley N° 27588 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2002-PCM, los directores, titulares, altos funcionarios, miembros de Consejos Consultivos, Tribunales Administrativos, Comisiones y otros órganos colegiados que cumplen una función pública o encargo del Estado, los directores de empresas del Estado o representantes de éste en directorios, así como los asesores, funcionarios o servidores con encargos específicos que, por el carácter o naturaleza de su función o de los servicios que brindan, han accedido a información privilegiada o relevante, o cuya opinión haya sido determinante en la toma de decisiones, están obligados a guardar secreto o reserva respecto de los asuntos o información que por ley expresa tengan dicho carácter.

Tampoco podrán divulgar ni utilizar información que, sin tener reserva legal expresa, pudiera resultar privilegiada por su contenido relevante, empleándola en su beneficio o de terceros y en perjuicio o desmedro del Estado o de terceros. La violación de estas prohibiciones e incompatibilidades implicará la trasgresión del principio de buena fe y será sancionada con la inhabilitación para prestar servicios al Estado, sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles y penales a que hubiera lugar. Entonces, estamos ante una especial y nueva forma de inhabilitación que impide ejercer función la pública, por causa distinta a la derivada de la destitución o despido.

El objeto de esta norma es evitar que personas que hayan servido al Estado, utilicen información privilegiada o relevante a la que hubieran tenido acceso o que, existan situaciones de conflictos de intereses que puedan perjudicar al Estado. Esta Ley impide a estas personas prestar servicios al Estado bajo cualquier modalidad; aceptar representaciones remuneradas; formar parte de directorios de organismos estatales; celebrar contratos civiles o mercantiles con el Estado; intervenir como abogados, apoderados, asesores, patrocinadores, peritos o árbitros de particulares en los procesos que tengan pendientes con la misma repartición del Estado en la cual prestan sus servicios, mientras ejercen el cargo o cumplen el encargo conferido, salvo en causa propia, de su cónyuge, padres o hijos menores.

Estos impedimentos –léase inhabilitación- se extienden hasta un año posterior al cese o a la culminación de los servicios prestados bajo cualquier modalidad contractual, sea por renuncia, cese, destitución o despido, vencimiento del plazo del contrato o resolución contractual. El incumplimiento de las disposiciones contenidas en dicha Ley dará lugar, además, al cobro de una penalidad ascendente al monto total de las remuneraciones, honorarios, dietas o cualquier otro beneficio económico percibido o pactado, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales a que hubiera lugar.

Esta inhabilitación, tampoco se anota en el Registro Nacional de Destituidos y Despedidos ni en el Registro Único de Proveedores del Estado que la haga viable. Para hacer efectiva la ley de la materia y no caiga en declarativa y de buenas intenciones, esta inhabilitación debe ser inscrita con carácter preventivo, a fin que ésta se difunda y no queden sus autores impunes, por exigirlo así la lucha contra la corrupción emprendida, que debe ser total.

### **Inhabilitación perpetúa por sobregiros**

Por Decreto Supremo N° 347-90-EF se reguló la administración de los fondos públicos, estableciendo en su Artículo 15° sanciones aplicables a quienes contravengan sus disposiciones normativas: a) Suspensión del cargo sin goce de haber de treinta (30) a noventa (90) días; b) Cese temporal sin goce de haber hasta por doce (12) meses; y, c) Destitución.

Los titulares de las Subcuentas que actúan por delegación del Tesoro Público y que incurran en sobregiro, no volverán a ser titulares de las Subcuentas dentro de la administración pública; esto es, serán inhabilitados a perpetuidad para administrar fondos públicos. Este Decreto Supremo fue dejado sin efecto por la Única Disposición Derogatoria de la Ley N° 28693, publicada el 22 marzo 2006.

### **Inhabilitación perpetúa gestores de intereses**

La Ley N° 28024 de Gestión de Intereses en la Administración Pública y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 099-2003-PCM, norma la gestión de intereses, definiéndola como la actividad mediante la cual personas natural o jurídica, nacional o extranjera, promueven de manera transparente sus puntos de vista en el proceso de decisión pública, a fin de orientar dicha decisión en el sentido deseado por ellas. La gestión de intereses se lleva a cabo mediante actos de gestión, entendiéndose como tal, a la comunicación oral o escrita, cualquiera sea el medio que utilice, dirigida por el gestor de intereses a un funcionario de la administración pública, con el propósito de influir en una decisión pública.

Los gestores profesionales son los que realizan actos de gestión en representación de intereses de terceros, percibiendo un honorario, remuneración o compensación económica. Estos profesionales, en caso de representar a intereses de entidades estatales, para ejecutar sus actividades se vincularán con ellas, mediante contratos de trabajo o de locación de servicios; por lo que, al infringir las normas de Gestión de Intereses, pueden ser pasibles, entre otras, de inhabilitación perpetua. Sobre la sanción impuesta, se comunicará a todas las entidades de la administración pública, para garantizar el cumplimiento de la misma.

### **Inhabilitación por infracciones contables y presupuestales**

El artículo 38° de la Ley N° 28708, Ley General del Sistema Nacional de Contabilidad, establece obligaciones, prohibiciones y responsabilidades para el titular del pliego presupuestario o la máxima autoridad individual o colegiada de la entidad pública y los Directores Generales de Administración, los Directores de Contabilidad y de Presupuesto o quienes hagan sus veces en las entidades, por incumplimiento en la presentación de las rendiciones de cuentas de la entidad del sector público en la que se desempeñen. Toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga estas obligaciones y prohibiciones, genera responsabilidad.

La anotada Ley General, en su artículo 38°, señala que son faltas graves administrativas las siguientes: a) La omisión de la presentación de las rendiciones de cuentas, requerida por la Dirección Nacional de Contabilidad Pública para la elaboración de la Cuenta General de la República; b) La falta de implementación de las recomendaciones y la no subsanación por periodos mayores a un ejercicio fiscal; la ausencia de documentación o no conservación de la documentación que sustente las transacciones ejecutadas en las entidades del sector público, por tiempo no menor de diez (10) años; d) La presentación de rendiciones de cuentas inconsistente o sin el sustento requerido; e) La ejecución del gasto presupuestal sin el financiamiento correspondiente; y f) No entregar los libros contables y documentación que sustenten las operaciones realizadas en su gestión.

Estas faltas administrativas se investigan y sancionan de acuerdo a lo establecido en la ley que regula el régimen laboral al que pertenecen los funcionarios, personal de confianza y servidores. Concluidos los procesos, se comunica a la

Dirección Nacional de Contabilidad Pública y a la Contraloría General de la República las sanciones impuestas.

Los funcionarios, personal de confianza y servidores que incurran en la comisión de falta administrativa, serán sometidos al proceso administrativo, hasta tres (3) años después de dejar el cargo, sin perjuicio de la responsabilidad civil y/o penal que corresponda; a diferencia de las faltas comprendidas en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de la Carrera Administrativa, que son perseguibles hasta después de un (1) año.

Las faltas administrativas, según su gravedad, pueden ser sancionadas con cese del cargo e inhabilitación para desempeñar cargos en el Estado por un plazo menor a un año, o por un plazo mayor a un año y menor a cinco años. En esta norma se establecen periodos mínimos y máximos de inhabilitación; sin embargo, el máximo que ella prevé corresponde al mínimo que fija la Ley N° 26488, que es la norma general, lo que resulta incongruente. En el caso específico del titular del Pliego Presupuestario o la máxima autoridad individual o colegiada de la entidad pública, son sancionados de conformidad con las disposiciones legales vigentes en función a los resultados del proceso administrativo y disciplinario a que son sometidos.

Concluidos los procesos correspondientes, se comunica a la Dirección Nacional de Contabilidad Pública y a la Contraloría General de la República las sanciones impuestas a los funcionarios, esta última verifica su cumplimiento. Con el cumplimiento de la sanción, la rehabilitación es automática y deja sin efecto toda mención o constancia de la sanción impuesta en el Registro de Funcionarios del correspondiente legajo personal. Tampoco la norma prevé su anotación en el Registro Nacional de Destituidos o Despedidos.

En materia presupuestaria, la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto prescribe que los funcionarios y servidores públicos realizan compromisos dentro del marco de los créditos presupuestarios aprobados en el presupuesto para el año fiscal, sin exceder el monto aprobado en los Calendarios de Compromisos.

Las acciones que contravengan lo antes establecido, así como el incumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley General y Leyes de Presupuesto del Sector Público, en las Directivas y disposiciones complementarias emitidas por la Dirección Nacional del Presupuesto Público, generan responsabilidad y da lugar a las sanciones administrativas aplicables, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar.

La Ley N° 28693, Ley General del Sistema Nacional de Tesorería, precisa que el Tesorero de la entidad o quien haga sus veces, que infrinja sus disposiciones, será objeto de las sanciones administrativas aplicables según el régimen laboral al

que pertenecen, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar.

### **Inhabilitación por no ratificación judicial**

Por Ley N° 26397 se aprobó la Ley Orgánica del Consejo Nacional de la Magistratura, en cuyo artículo 21° le fija como atribución la de ratificar a los jueces y fiscales de todos los niveles cada 7 años. Los no ratificados no pueden reingresar al Poder Judicial ni al Ministerio Público. El proceso de ratificación es independiente de las medidas disciplinarias que adopte el Poder Judicial, el Ministerio Público o de la sanción a que se refiere el inciso siguiente. En este caso, sin que importe la ratificación una categoría de las sanciones previstas en las Leyes Orgánicas del Poder Judicial y del Ministerio Público, conlleva una inhabilitación perpetua para ejercer solo la Magistratura.

En una serie de sentencias recaídas en acciones de amparo, el Tribunal Constitucional ha tratado el tema de la inhabilitación judicial por efectos de la no ratificación dictada por el Consejo Nacional de la Magistratura; reparando los derechos de los justiciables violentados al aplicárseles procedimientos violatorios de derechos constitucionales, corrigiendo de esta manera los excesos incurridos en estos procesos.

En el expediente N.° 0861-2004-AA/TC el Tribunal Constitucional consideró que "... la institución de la ratificación de magistrados no tiene por finalidad que el Consejo Nacional de la Magistratura se pronuncie sobre actos u omisiones antijurídicas. Constituye, más bien, un voto de confianza que nace del criterio de conciencia de cada Consejero y que se expresa mediante voto secreto sobre la manera como se ha desenvuelto el magistrado durante los siete años en que ejerció dicha función. De ahí que la validez constitucional de este tipo de decisiones no dependa de que esté motivada, sino de que haya sido ejercida por quien tiene competencia para ello (Consejo Nacional de la Magistratura) dentro de los supuestos en los que la propia norma constitucional se coloca (jueces y fiscales cada siete años). En ello, precisamente, se diferencia de la destitución por medida disciplinaria, la que, por tratarse de una sanción, y no de un voto de confianza, sí debe encontrarse motivada a fin de preservar el debido proceso de quien es procesado administrativamente (...) como se reitera, se trata de una cuestión de confianza, y no del ejercicio de una potestad entendida como sancionatoria (...) Sin embargo, queda por precisar que si se asume que la no ratificación del recurrente no representa una sanción, ello no significa, ni puede interpretarse, que por encontrarse en dicha situación, se encuentre impedido de reingresar a la carrera judicial a través de una nueva postulación. En efecto, si la no ratificación es un acto sustentado en la confianza, mal puede concebirse que los no ratificados no puedan volver a postular a la Magistratura, cuando tal prohibición no rige, incluso, para quienes sí son destituidos por medida disciplinaria. Como tal incongruencia nace de la propia Constitución, y dicha norma debe interpretarse de manera que sea coherente consigo misma o con las

instituciones que reconoce, para este Tribunal queda claro que una lectura razonable del artículo 154°, inciso 2), de la misma, no puede impedir de ningún modo que el demandante postule nuevamente a la Magistratura, quedando, por tanto, salvado su derecho dentro de los términos y alcances establecidos por este Colegiado (...)"

En este caso, la doctora Delia Revoredo Marsano disintió de estas consideraciones expresando que "(...) si es cuestión de confianza y su falta no conlleva sanción, ¿porqué impedir al magistrado que reingrese a la carrera judicial? De ahí que aclarase, en oportunidades anteriores, que si la no ratificación se consideraba como un retiro de confianza, no podía acarrear el impedimento de reingreso al magisterio. En casos similares, pues, la suscrita optaba anteriormente por considerar que la inhabilitación no procedía en casos de no ratificación y que, siendo un asunto de confianza, no era imprescindible la fundamentación de los votos por parte del Consejo Nacional de la Magistratura. Sin embargo, me veo precisada a expresar y a explicar ahora un cambio de opinión : Ante el hecho que la Constitución misma se refiere al "proceso" de la ratificación; y ante la circunstancia de que expresamente sanciona con la inhabilitación al magistrado no ratificado, es congruente con lo anterior que dicha evaluación deba contar con todas las garantías del debido proceso y entre ellas, la motivación de las resoluciones. Pesa en mi ánimo, además, lo dispuesto en el novísimo Código Procesal Constitucional Artículo 5°, inciso 7) (...) y lo dispuesto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la sentencia del Caso del Tribunal Constitucional del Perú: todo proceso –y no sólo el judicial- debe respetar los derechos que conforman un "debido proceso", y entre estos derechos está la explicación o fundamentación de las resoluciones (...)"

### **Modificación del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido**

Existe la necesidad no solamente de modificar el nombre de este Registro Nacional –el que debería llamarse Registro Nacional de Inhabilitados, que comprende a la Administración Pública y a las empresas estatales; sino también ampliar legislativamente este Registro para que se inscriban igualmente las sanciones de suspensión y cese temporal previstos en el ordenamiento sancionador disciplinario estatal, con indicación del periodo de inhabilitación que debería ser igual al periodo de la sanción y que de acuerdo a ley no podrá ser menor de un día ni mayor de doce meses; las mismas que, por su cortedad, deben ser inscritas dentro de las 24 horas anteriores a la fecha de su efectividad.

Asimismo debe comprender a los inhabilitados por cese por nepotismo, que es de dos (2) años; la cual se contabilizan a partir de la declaración de la nulidad del acto administrativo, del contrato laboral o de servicios; sin perjuicio de inscribirla también en el Registro Único de Proveedores del Estado.

Igualmente, en la propuesta de ampliación señalada, debe comprenderse también a los locadores y/o servicios no personales inhabilitados como consecuencia del

procedimiento sancionador previsto en el TUO de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado y su Reglamento, por cuanto que éstos no están calificados como trabajadores estatales por tener vinculación contractual reglada por el ordenamiento civil y no por el laboral.

Sin embargo, la sanción de inhabilitación que el CONSUCODE aplica por incumplimiento de obligaciones pactadas con el comprador estatal, impide ser postor y/o contratista de entidades estatales, a tenor de lo prescrito en el artículo 9º literal f) del TUO de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 084-2004-PCM. Este artículo establece que las personas naturales o jurídicas que se encuentren sancionadas administrativamente con inhabilitación temporal o permanente en ejercicios de sus derechos, están impedidas de participar en procesos de selección y para contratar con el Estado. Esta inhabilitación queda anotada en el Registro Nacional de Proveedores, al que se recurre en consulta en caso de nueva contratación de servicios, pero que no se hace lo mismo cuando se inicia el proceso de designación, nombramiento o contratación de personal con vinculación laboral, por no existir la obligación de hacerlo.

Consecuentemente, con la misma lógica que se aplica en el ámbito laboral estatal que impide al destituido o despedido ser readmitido para prestar servicios al Estado por un determinado lapso, por efectos de la inhabilitación prevista en la ley. También debería serlo para el sancionado con inhabilitación prevista en la citada Ley de Contrataciones y Adquisiciones; quien, en tal virtud, no debería ser objeto de contratación similar o de nombramientos en otra entidad del sector público, por lo menos durante la efectividad y vigencia de la sanción impuesta. En igual situación se encontrarían los consultores.

También debe alcanzar al locador o consultor sancionado que tiene, a la vez, dos o más contratos con el Estado, bajo la misma modalidad, por cuanto que la aplicación de la sanción de inhabilitación, automáticamente también debe alcanzar a los otros contratos, por el principio de unicidad de la gestión estatal.

Ningún empresario del sector privado, que se precie de coherente, mantendrá vinculación alguna con persona o empresa que transgredió, retrazó, impidió, no respetó y/o incumplió obligaciones pactadas, por lo menos durante el lapso que dure la sanción que le haya impuesto en condición de trabajador, proveedor, consultor o contratista de la misma.

El principio de unicidad de la gestión estatal, invocado para justificar la ampliación del Registro Nacional propuesta, se funda en que el Estado es uno e indivisible que tiene como finalidad, entre otras, promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y el desarrollo integral y equilibrado de la Nación. Para cumplir con estos fines esenciales, se organiza y estructura en el ámbito nacional, regional y local, de tal manera que los fines institucionales particulares de las entidades, organismos y empresas del sector estatal, en los distintos niveles de

gobiernos, todos, sin excepción, se encuentran integradas y alineadas a estos fines esenciales, los que se encuentran plasmados en la Carta Fundamental, en el Acuerdo Nacional y en el Plan Estratégico Nacional, entre otros documentos de gestión; los cuales obliga al Estado, en su conjunto, estructurar y crear un aparato de apoyo jerárquico y cohesionado y normativamente integrado, global y sectorialmente.

Estos esenciales fines se expresan en las denominadas Políticas Nacionales - Decreto Supremo N° 027-2007-PCM- las cuales se formulan considerando los intereses generales del Estado y la diversidad de las realidades regionales, concordando el carácter unitario y descentralizado del gobierno de la República. Se define como Política Nacional a toda norma que con ese nombre emite el Poder Ejecutivo en su calidad de ente rector, con el propósito de definir objetivos prioritarios, lineamientos y contenidos principales de política pública así como los estándares nacionales de cumplimiento y provisión que deben ser alcanzados para asegurar una adecuada prestación de los servicios y el normal desarrollo de las actividades privadas. Estas, una vez fijadas, son de cumplimiento obligatorio para todos y cada uno de los Ministerios y demás entidades del Gobierno Nacional.

Entonces, quien o quienes individual, grupal o corporativamente, en el ejercicio de sus funciones, con sus inconductas incumplan, atentan, retrasan, impidan, dañan y/o lesionan directa o indirectamente el proceso y gestión de estas políticas nacionales, no pueden continuar o reingresar, por determinado tiempo, a formar parte integrante del cuerpo impulsor que tiene como misión efectivizar precisamente estas políticas nacionales, como son los funcionarios, empleados, locadores, contratistas, consultores y prestadores de servicios técnico y/o profesionales en el cualesquiera de las entidades del sector público nacional.

De esta manera, si luego del debido proceso y con respeto al derecho de defensa, se llega a la convicción que, por ejemplo, los funcionarios y servidores involucrados en las irregularidades que se han producido en el escandaloso caso del Banco de Materiales y que fueran objeto de suspensiones administrativas, los recientes suspendidos parlamentarios, los funcionarios de las municipales y de los ministerios cesados y suspendidos temporalmente, los profesionales, consultores y contratistas inhabilitados por el CONSUCODE, etc. etc., cuyas sanciones han sido publicadas en las normas legales del diario oficial, ninguno de ellos deberían ser objeto de contratación por el Estado, sea cual fuere la modalidad, durante el lapso que dure la inhabilitación impuesta como pena administrativa principal o accesoria –destitución o despido- o por ser consustancial esta inhabilitación a las sanciones de suspensión y cese temporal.

Ocurre que cualquier funcionario o servidor público, inhabilitado o cesado temporalmente, estando en esta situación de impedimento puede ser contratado por desinformados funcionarios de gobiernos nacionales, regionales o locales;

máxime si a ello se agrega que en el Registro Nacional no se anotan las suspensiones, ceses temporales e inhabilitaciones impuestas.

En consecuencia, el citado Registro Nacional, además de los destituidos y cesados, debe anotar a los empleados públicos suspendidos y cesados temporalmente, sea cual fuere el régimen laboral al que pertenezcan; a los locadores, consultores y contratistas inhabilitados por el CONSUCODE; a los parlamentarios suspendidos; a los inhabilitados políticamente por el Congreso; a los representantes legales, y/o miembros del directorio de las empresas privadas, a los inhabilitados por el CONSUCODE; a los Magistrados destituidos o no ratificados, por lo menos durante el año inmediato siguiente; al practicante o secigrista que sea retirado de la institución estatal por la comisión de grave falta, por lo menos durante el año inmediato próximo; a los Alcaldes y regidores removidos por el Jurado Nacional de Elecciones; a los removidos por el Consejo Nacional de la Magistratura, entre otros.

\*\*\*\*\*

Lima, 30 de mayo de 2008.