



Inicio de procedimiento administrativo disciplinario a ex gerente de la Gerencia de Control y Fiscalización, por vulnerar el Principio de Legalidad
EXPEDIENTE 201700416661

Resolución de Superintendencia

Nº 1329-2017-SUCAMEC

Lima, 19 DIC 2017

VISTO: El Informe de Precalificación Nº 036-2017-SUCAMEC/ST-PAD de 06 de diciembre de 2017 emitido por la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, Expediente Nº 001-2017-SUCAMEC/ST-PAD; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, **la Ley**), se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, en el Título V de la Ley del Servicio Civil se han establecido las disposiciones que regulan el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las cuales -conforme con la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley- resultan aplicables a partir de la vigencia de su Reglamento, el mismo que con fecha 13 de junio de 2014, se publicó en el diario oficial El Peruano, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM (en adelante, **el Reglamento de la Ley**), en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del *14 de setiembre de 2014*;

Que, en ese sentido, a partir del 14 de setiembre de 2014 resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento a aquellos trabajadores que se encuentran sujetos a los regímenes de los Decretos Legislativos números 276, 728 y 1057, con excepción de los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal;

Que, posteriormente, a través de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE (en adelante, **la Directiva del Régimen Disciplinario**), se efectuaron diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley y su Reglamento, señalando en su numeral 4.1 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y exservidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos números 276, 728 y 1057, así como por la Ley;

Que, mediante Informe de Auditoría Nº 010-2016-2-6005, Auditoría de Cumplimiento "Gerencia de Armas, Municiones y Artículos Conexos" (en adelante, **el IA**), remitido al Despacho del Superintendente Nacional con fecha 22 de diciembre de 2016, el Órgano de Control Institucional de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil (en adelante, **el OCI-SUCAMEC**) efectúa tres observaciones, siendo las Observaciones 1 y 2 -respecto de las que el OCI-SUCAMEC en su Recomendación Nº 1 señala "*Remitir el presente informe con los recaudos y evidencias documentales correspondientes, al Órgano Instructor competente (en adelante, **OI-CGR**), para fines del inicio del procedimiento sancionador*



VºBº
C. Verástegui



Resolución de Superintendencia

DE LA OBSERVACIÓN N° 2

Que, estando referida al "INADECUADO CONTROL EN EL USO DE LAS MUNICIONES, EN LOS DIFERENTES POLÍGONOS DE TIRO, CONLLEVÓ A LA PÉRDIDA PARA LA SUCAMEC DE 230 840 CASQUILLOS PERCUTIDOS GENERADOS EN LAS PRÁCTICAS DE TIRO, DURANTE LOS AÑOS 2014 Y 2015", la Comisión Auditora identificó responsabilidad administrativa funcional sujeta a la competencia del procedimiento administrativo sancionador de la Contraloría General de la República (en adelante, **la CGR**), a los siguientes administrados: *Piero Miguel Vásquez Villalobos*, entonces Gerente de la GAMAC (desde el 1° de enero al 31 de octubre de 2014), quien omitió sus funciones establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones al no haber llevado un registro actualizado y consolidado de los saldos de las municiones, así como también no haber controlado y supervisado el uso de los mismos y sus conexos –casquillos percutidos- toda vez que el casquillo es un bien reutilizable ya que en la misma Ley de Armas vigente en su oportunidad, lo considera como una pieza utilizable en las recargas en la fabricación de municiones y que en el mercado se comercializan por el tipo de material que contiene ya sea de latón y/o bronce; *Rafael Eduardo Castillo Alfaro*, entonces Gerente de la GAMAC (desde el 01° de noviembre de 2014 al 30 de setiembre de 2015), quien omitió sus funciones establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones al no haber llevado un registro actualizado y consolidado de los saldos de las municiones, así como también no haber controlado y supervisado el uso de los mismos y sus conexos –casquillos percutidos- toda vez que el casquillo es un bien reutilizable ya que en la misma Ley de Armas vigente en su oportunidad, lo considera como una pieza utilizable en las recargas en la fabricación de municiones y que en el mercado se comercializan por el tipo de material que contiene ya sea de latón y/o bronce;

Que, ante lo expuesto por la Comisión Auditora en el **IA**, el **OI-CGR** precisa que "el informe de auditoría no evidencia cual es el criterio (norma o directiva) que disponga que los casquillos de municiones utilizados en los exámenes de manejo de arma de fuego y tiro realizados en los polígonos o galerías de tiro y campo de tiro de la SUCAMEC, deban ser acumulados, registrados y almacenados para su posterior destino por la entidad, y que esta normatividad interna haya sido de conocimiento de los administrados para la exigencia funcional, la misma que debe ser determinada, en forma clara y específica (...) Respecto a la participación atribuida a los administrados en esta observación, el informe de auditoría no evidencia que normas internas de la entidad se han incumplido, por lo que, se requiere de prueba suficiente que demuestre el incumplimiento funcional que configure una infracción administrativa para iniciar un procedimiento sancionador, máxime si, en el Principio de Licitud que contempla la Directiva n.° 010-2016-CG/GPROD, establece que: "En el procedimiento sancionador se presume que el administrado ha actuado conforme a sus atribuciones, obligaciones, competencias y otros elementos relacionados al desempeño de la función, salvo prueba en contrario", presunción que no ha sido desvirtuada en el informe de auditoría (...) Igualmente, el informe de auditoría menciona que los casquillos "percutidos" por su composición metálica (latón y/o bronce) se "comercializan" mas no se desarrolla en qué forma se mercantiliza y cuál es el precio cuantificable en dinero que se obtiene por la adquisición de estos casquillos percutidos, ello, con la finalidad de establecer una cantidad estimable para efectos de determinar el perjuicio causado a la entidad; únicamente se indica en forma genérica la "carencia de controles" (...), que conllevó a la pérdida de 238 840 casquillos percutidos en el periodo del alcance de auditoría de los años 2014 y 2015, mas no revela en qué forma la entidad se ve perjudicada por esta acción";



VPB

C. Verástegui



Resolución de Superintendencia

27. Así, a manera ejemplo, si los hechos fueron cometidos el 15 de marzo de 2015, la potestad disciplinaria prescribirá a los tres (3) años de cometida la falta, es decir, el 15 de marzo de 2018. Pero, si la Oficina de Recursos Humanos tomara conocimiento de la falta dentro de aquél periodo, la potestad disciplinaria ya no prescribirá al cumplirse los tres (3) años de cometida la falta, sino en el plazo de un (1) año de producida la toma de conocimiento de la misma, pudiendo darse supuestos como los descritos a continuación:

Supuesto N° 1

Hechos	
15.3.15	15.3.18
Tres (3) años desde la comisión de la falta	
Un (1) año desde que RRHH o la que haga sus veces toma conocimiento de la falta	
10.3.18	10.3.19
Entidad conoce la falta	Operará la prescripción

Supuesto N° 2

Hechos	
15.3.15	15.3.18
Tres (3) años desde la comisión de la falta	
Un (1) año desde que RRHH o la que haga sus veces toma conocimiento de la falta	
1.5.15	1.5.16
Entidad conoce la falta	Operará la prescripción

Que, en el presente caso, siendo el documento generador de la probable falta de fecha 23 de octubre de 2014 y siendo que con fecha 13 de octubre de 2017 la Oficina General de Recursos Humanos tomó conocimiento, mediante Memorando N° 220-2017-SUCAMEC-GG de la Gerencia General, de los hechos identificados en las observaciones 1 y 2 del IA y de la resolución del OI-CGR, debe entenderse que, en cuanto a la observación N° 1, la prescripción operará recién el 13 de octubre de 2018. En cuanto a la observación N° 2, estamos ante una falta continua que se habría estado dando desde enero del 2014 hasta setiembre del 2015, por lo cual y estando a lo ya expresado en el numeral anterior, se tiene que la prescripción operará recién el 13 de octubre de 2018;

Que, tal cual ya se señaló líneas arriba, los servidores involucrados con las supuestas faltas materia de la resolución del OI-CGR son el señor Piero Miguel Vásquez Villalobos en su calidad de gerente de la Gerencia de Control y Fiscalización, el señor V.B° Rafael Eduardo Castillo Alfaro en su calidad de gerente de la GAMAC y el señor Luis C. Verástegui Felipe Tenorio Guadalupe en su calidad de intendente de la Intendencia Regional II Norte;

Que, la Secretaría Técnica comparte lo expuesto por el OI-CGR, que sostiene, respecto de la observación N° 1, que "...no es posible de iniciar un procedimiento administrativo sancionador; sin embargo, al cuestionarse la forma indebida de cómo se levantó dicha medida preventiva de incautación y la entrega de las armas por





Resolución de Superintendencia

irregular, ello debe ser determinado por la Entidad bajo el marco de sus disposiciones y normativa interna". No obstante, el informe de auditoría no tipifica la conducta que sería sancionable administrativamente, ni especifica qué norma debe ser considerada como disposición transgredida por los investigados, no habiendo normas internas de la entidad que puedan considerarse incumplidas;

Que, la transgresión al principio de legalidad, al ejercer funciones que no le habían sido atribuidas, vulnerando así lo dispuesto en el ROF de la SUCAMEC, se habría configurado con la expedición del Memorando N° 3363-2014-SUCAMEC-GCF por parte del **señor Castillo** (observación 1);

Que, en cuanto a la observación 2, por lo expuesto precedentemente, la Secretaría Técnica concuerda con lo señalado por el **OI-CGR**, en cuanto a que no existe o no se ha establecido o determinado norma alguna que haya sido vulnerada, por lo cual se concluye que el hecho materia de dicha observación no ha generado responsabilidad en algún servidor, siendo, en consecuencia, inimputable;

Que, conforme se ha indicado, el hecho materia de imputación se desarrolló en octubre de 2015, esto es, se produjo después del 14 de setiembre de 2014. En consecuencia, al haber cometido el imputado una falta cuando ya se encontraba vigente la Ley N° 30057 y su Reglamento General, resulta aplicable dicha normativa;

Que, en dicho sentido el literal q) del Artículo 85° de la Ley del Servicio Civil señala que es falta de carácter disciplinario la siguiente:

"Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario
(...)
q) Las demás que señale la Ley"
(Énfasis agregado)

Que, por su parte, el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil señala que constituyen faltas aquellas previstas en la Ley del Procedimiento Administrativo General, conforme se detalla a continuación:

"Artículo 100°.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815
También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título."
(Énfasis agregado)

Que, a mayor abundamiento, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE del 7 de octubre de 2016, la Autoridad Nacional del Servicio Civil formalizó la opinión vinculante adoptada por el Consejo Directivo en la Sesión N° 29-2016 de fecha 29 de setiembre de 2016, contenida en el Informe N° 1990-2016-SERVIR, conforme se detalla a continuación:

(...)
2. A partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM".
(Énfasis agregado)"



VºBº
C. Verástegui



Resolución de Superintendencia

también para aquélla⁴, con las particularidades que distinguen al régimen disciplinario⁵. De ahí que el ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria se encuentre regido, entre otros principios jurídicos⁶, por los de legalidad, tipicidad, causalidad y culpabilidad; (ii) Por el principio de legalidad, la autoridad administrativa competente en materia disciplinaria debe actuar con respeto a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, así como en observancia de los principios generales del derecho administrativo (y del derecho común) y de la jurisprudencia constitucional y judicial correspondiente; (iii) En virtud al principio de tipicidad, sólo constituyen conductas sancionables las infracciones o faltas disciplinarias previstas expresamente en normas con rango de ley (o en normas reglamentarias cuando la ley lo haya autorizado) mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Por tanto, la autoridad competente en materia disciplinaria debe actuar con precisión al momento de verificar la ocurrencia del supuesto de hecho tipificado como infracción disciplinaria; (iv) El principio de causalidad significa que la responsabilidad administrativa funcional debe recaer en la persona (funcionario o servidor público) que realiza la conducta activa u omisiva constitutiva de infracción disciplinaria. Son factores que rompen el nexo causal, el hecho fortuito (hecho de la naturaleza), un acto de fuerza mayor (acto del príncipe) o el hecho determinante de un tercero; (v) Finalmente, el principio de culpabilidad implica que la responsabilidad disciplinaria es subjetiva⁷; es decir, se exige la presencia de un factor subjetivo de atribución de responsabilidad que permita reprochar la conducta realizada por el agente, sea ésta activa u omisiva⁸. Dicho factor subjetivo es la culpa o negligencia⁹.

⁴ En la Sentencia de Amparo de fecha 11 de octubre de 2004 (recaída en el Expediente 2192-2004-AA/TC), en cuyo proceso el demandante cuestionaba la sanción de destitución y la actuación de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tumbes, el Tribunal Constitucional (reiterando lo afirmado en la Sentencia recaída en el Expediente 2050-2002-AA/TC) señaló que los principios de culpabilidad, legalidad, tipicidad, entre otros, constituyen principios básicos del derecho sancionador que no sólo se aplican en el ámbito del derecho penal, sino también en el del derecho administrativo sancionador.

En una Sentencia de Amparo más reciente (de fecha 10 de febrero de 2009), recaída en el Expediente 06402-2007-PA/TC, en cuyo proceso el demandante cuestionaba la sanción disciplinaria de separación definitiva de la Escuela militar de Chorrillos, el Tribunal Constitucional afirmó que:

"(...) La aplicación de una sanción administrativa constituye manifestación de la potestad sancionadora del Estado, por lo que su validez, en el contexto de un Estado de derecho respetuoso de los derechos fundamentales, está condicionada al respeto de la Constitución y de los principios en ésta consagrados. Por ello la administración, en el desarrollo de procedimientos administrativos disciplinarios, está vinculada al irrestricto respeto de los derechos constitucionales procesales y a los principios constitucionales que la informan."

Los principios que orientan el proceso administrativo sancionador son los de legalidad, tipicidad, debido procedimiento, razonabilidad, presunción de licitud, entre otros. Por ser pertinente para la dilucidación de la controversia debe verificarse si con la emisión de la resolución cuestionada se ha vulnerado o no el principio de legalidad consagrado en el artículo 2, inciso 24, literal d) de la Constitución (...)"

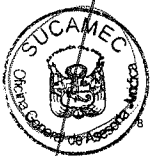
⁵ Se reconoce, por ejemplo, que la aplicación del principio *non bis in idem* en materia de régimen disciplinario no tiene los mismos alcances que en el marco de un procedimiento sancionador ordinario, puesto que en régimen disciplinario no existe impedimento para, respecto de un mismo hecho, aplicar una sanción disciplinaria (como la destitución) y adicionalmente una sanción penal, por tratarse de responsabilidades diferentes.

⁶ Como los principios del debido proceso (debido procedimiento), presunción de inocencia (presunción de licitud), razonabilidad, irretroactividad (salvo la retroactividad benigna), *in dubio pro reo* (la duda favorece al procesado), etc.

⁷ Eduardo García de Enterría y Tomás-Ramón Fernández sostienen que si bien en el pasado se pretendió que la responsabilidad administrativa a efectos de sanciones administrativas era una responsabilidad objetiva, que no requería dolo o culpa en la conducta sancionable, esta posición fue condenada, primero por la jurisprudencia, y después por la regla de la aplicación general de los principios del derecho penal al derecho sancionador administrativo (lo cual recibió amplio respaldo constitucional), siendo uno de esos principios el de culpabilidad, que supone imputación y dolo o culpa en la acción sancionable. (GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo y FERNÁNDEZ, Tomás-Ramón. *Curso de Derecho Administrativo*. Palestra – Temis, Lima – Bogotá, 2006, Tomo II, p. 1080)

⁸ Manuel María Díez ha señalado que la falta susceptible de sanción disciplinaria es todo acto u omisión del funcionario, intencional o culposo, que viole los deberes funcionales. Así, para aplicar la sanción disciplinaria, es necesario que el agente sea culpable, que se le pueda reprochar la comisión de una falta precisa. Esta falta, no puede presumirse ni ser resultado de rumores. La prueba de la falta debe estar a cargo de la Administración Pública. (Op. Cit., Tomo III, pp. 583 y 584)

⁹ Alejandro Nieto, al analizar la culpabilidad en el derecho administrativo sancionador, afirma que en la actualidad resulta casi indiscutida la aplicación del principio penal de la culpabilidad personal. Citando una Sentencia del Tribunal Supremo español (Sentencia del Tribunal Constitucional 76/1990), menciona que sigue rigiendo el principio de culpabilidad (por dolo, culpa o negligencia grave y culpa o negligencia leve o simple negligencia), principio que excluye la imposición de sanciones por el mero resultado y sin atender la conducta diligente del administrado. Así ha sucedido en España, e igual tendencia se ha seguido en Italia, Alemania y Francia, países donde se ha consolidado la tesis de la exigencia de culpabilidad. (NIETO, Alejandro. *Derecho Administrativo Sancionador*. Editorial Tecnos, Madrid, 2000, pp. 342 a 346)



VºBº
C Verástegui



Resolución de Superintendencia

Que, sobre el particular, cabe precisar que, antes de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario correspondiente, se debe garantizar la vigencia de los principios de la potestad sancionadora de la Administración Pública. Entre otros, se deben salvaguardar los principios de proporcionalidad y razonabilidad. En efecto, de acuerdo con lo establecido por el numeral 3 del artículo 246° del TUO de la LPAG (antes artículo 230° de la LPAG), las autoridades administrativas deben prever que la determinación de la posible sanción considere criterios como la existencia o no de intencionalidad, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción, entre otros;

Que, según se aprecia de la revisión del expediente, se ha advertido la presunta configuración de algunos de los referidos criterios. En este sentido, la recomendación de instaurar el procedimiento administrativo disciplinario o su archivo, debe adoptarse teniendo en cuenta los referidos criterios, a fin de salvaguardar la vigencia de los principios de razonabilidad y proporcionalidad;

Que, habiéndose establecido las presuntas faltas cometidas y la posible sanción a imponerse, corresponde determinar quién es la autoridad competente para instaurar el procedimiento administrativo disciplinario en el presente caso, para lo cual debemos remitirnos a las reglas procedimentales de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General. Al respecto, tanto la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalan que para el caso de la *sanción de amonestación escrita*, el procedimiento administrativo disciplinario está a cargo del jefe inmediato, oficializándose la sanción por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos¹⁰. Por lo expuesto, la autoridad competente a cargo del procedimiento administrativo disciplinario sería, en este caso, el Superintendente Nacional, al constituir el órgano competente conforme con lo señalado en los artículos 10° y 11° del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2013-IN;

Que, teniendo en cuenta todo lo expuesto, corresponde ejercer el poder disciplinario del Estado. Por tanto, en el citado *informe de precalificación* se recomienda instaurar procedimiento administrativo disciplinario al **señor Rafael Eduardo Castillo Alfaro**, a fin de determinar sus responsabilidades por la presunta comisión de falta de carácter disciplinario prevista en el artículo 239° de la Ley N° 27444 (ahora 259° del TUO de la LPAG), al haber vulnerado el principio de legalidad;

Que, el Procedimiento Administrativo Disciplinario que se instaurará se regirá por las reglas establecidas en los numerales 15.1, 15.3, 16.1, 16.3 y 17.1 de la Directiva del Régimen Disciplinario¹¹;

¹⁰ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicado en el diario oficial El Peruano el 04 de julio de 2013.-

"Artículo 89. La amonestación"

(...) Para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces."

¹¹ "15. EL INICIO DEL PAD

15.1 El PAD se inicia con la notificación al servidor o ex servidor civil del documento que contiene la imputación de cargos o inicio del PAD emitido por el Órgano Instructor. Dicho documento debe contener los cargos que se le imputan y los documentos en que se sustenta, entre otros (...)

15.3 El acto o resolución de inicio no es impugnabile.
(...)

16. LA FASE INSTRUCTIVA

16.1 Los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles conforme lo establece el artículo 111 del Reglamento. La solicitud de prórroga se presenta dentro de dicho plazo; caso contrario, el Órgano Instructor continúa con el procedimiento hasta la emisión de su informe.



VºBº
C. Varástegui



Resolución de Superintendencia

Artículo 2°.- Otorgar al servidor señalado en el artículo precedente, el plazo de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente de notificada la presente resolución, a efectos de que presente su descargo y los medios probatorios que estime pertinentes para su defensa.

Artículo 3°.- Notificar al servidor anteriormente descrito, a través de la Secretaría Técnica, la presente resolución y el Informe de Precalificación N° 036-2017-SUCAMEC/ST-PAD.

Artículo 4°.- Disponer, conforme con lo dispuesto por el numeral 3. del artículo 17° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, no publicar la presente resolución de inicio de procedimiento administrativo disciplinario, por tratarse de una excepción al ejercicio del derecho de acceso a la información pública¹⁴.



VºBº
C. Verástegui

Regístrese y comuníquese.

.....
JUAN ALBERTO DULANTO ARIAS
Superintendente Nacional
Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad,
Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil - SUCAMEC

¹⁴ TUO de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública

"Artículo 17.- Excepciones al ejercicio del derecho: Información confidencial

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.