



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

“Clasificación de las faltas en el régimen administrativo disciplinario de la Ley Servir, para una efectiva Potestad Sancionadora del Estado”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Abogada

**Autora:**

Bach. Hilda Carril Guerrero (ORCID: 0000-0003-2967-5098)

**Asesora Metodológica:**

Dra. Rosa Mejía Chumán (ORCID: 0000-0003-0718-7827)

**Asesora Temática:**

Mg. Ana Alejandra Ramos González (ORCID: 0000-0003-3385-2982)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral

**CHICLAYO – PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi abuelo, porque es una de las pocas almas nobles que he encontrado en esta vida.

**CARRIL GUERRERO, HILDA**

## **AGRADECIMIENTO**

A Silvia, Valdemar, y Víctor Alfonso, quienes financiaron esta investigación. Su presencia estará siempre presente en mi persona.

A mis asesores, por su asesoría y paciencia en colaborar y aportar sus conocimientos propios de la experiencia profesional al desarrollo de mi trabajo de investigación.

Y a la Directora de escuela, por sus consejos y apoyo.

**LA AUTORA**

## **Página del Jurado**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, CARRIL GUERRERO, HILDA con DNI N° 60199469, a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de Desarrollo de Tesis, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Pimentel, 21 de Febrero del 2020



---

CARRIL GUERRERO, HILDA

DNI N° 60199469

## ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del Jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de Figuras .....	x
RESUMEN .....	xii
ABSTRACT .....	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>24</b>
2.1. Diseño, Tipo y Nivel de Investigación .....	24
2.1.1. Diseño de Investigación .....	24
2.1.2. Tipo de Investigación .....	24
2.1.3. Nivel de Investigación.....	24
2.2. Operacionalización de Variables .....	25
2.3. Población, muestra y muestreo.....	27
2.3.1. Población .....	27
2.3.2. Muestra .....	27
2.3.3. Muestreo .....	27
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	27
2.4.1. Técnicas de recolección de datos .....	27
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos .....	28
2.4.3. Validez y Confiabilidad.....	28
2.5. Procedimiento .....	28
2.6. Métodos de análisis de datos .....	29
2.7. Aspectos éticos .....	29

<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>31</b>
INSTRUMENTO N° 1: CUESTIONARIO A LOS OPERADORES DEL DERECHO DE CHICLAYO...31	
INSTRUMENTO N° 2: FICHA DE DATOS EXTRAIDOS DE LOS EXPEDIENTES PAD DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE AÑO 2016-2017.....45	
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>63</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>67</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>69</b>
<b>VII. PROPUESTA.....</b>	<b>70</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>75</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>79</b>
INSTRUMENTO N° 1: CUESTIONARIO A LOS OPERADORES DEL DERECHO DE CHICLAYO ..80	
INSTRUMENTO N° 2: FICHA DE DATOS EXTRAIDOS DE LOS EXPEDIENTES PAD DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE AÑO 2016-2017 .....83	
Validez y Confiabilidad a la ficha de datos a los expedientes administrativos disciplinarios .....	85
Validez y Confiabilidad a la ficha cuestionario a los operadores del derecho .....	86
Matriz de consistencia para la elaboración de tesis .....	87
Acta de aprobación de originalidad de tesis .....	88
Reporte Turnitin .....	89
Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV .....	90
Autorización de la revisión final del trabajo de investigación.....	91

## Índice de tablas

### **INSTRUMENTO N° 1: CUESTIONARIO A LOS OPERADORES DEL DERECHO DE CHICLAYO .....31**

Tabla Nª 1: Cree Ud. ¿Que la Autoridad administrativa competente ha utilizado la norma jurídica correcta?.....	31
Tabla Nª 2: ¿Qué normativa se ha usado para tipificar la falta y posterior imposición de una sanción administrativa? .....	32
Tabla Nª 3: ¿Qué falta administrativa se le imputó a su patrocinado? .....	33
Tabla Nª 4: ¿Cómo considera Ud.: Que se encuentran señaladas las faltas según el Art. 85 de la Ley Servir? .....	35
Tabla Nª 5: A su criterio ¿cómo Ud. Identificaría según categorías las acciones u omisiones voluntarias o no, que incurren los servidores públicos?.....	36
Tabla Nª 6: En cuanto a la Proporcionalidad y Razonabilidad de la Sanción Administrativa Disciplinaria de la Ley Servir. ¿Cómo fue la sanción impuesta por la Autoridad Administrativa? .....	39
Tabla Nª 7: ¿Qué sanción recibió el servidor público procesado? .....	40
Tabla Nª 8: Marque con una (x) la sanción que Ud. Considere adecuada para las siguientes faltas .....	41

### **INSTRUMENTO N° 2: FICHA DE DATOS EXTRAIDOS DE LOS EXPEDIENTES PAD DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE AÑO 2016-2017.....45**

Tabla Nª 1: Régimen Laboral de los Servidores procesados .....	45
Tabla Nª 2: Al tipificar la supuesta falta incurrida por el servidor procesado, ¿qué normas usa la autoridad disciplinaria para tipificarla?.....	46
Tabla Nª 3: Incidencia en el uso normativo .....	48
Tabla Nª 4: Faltas incurridas por los servidores procesados .....	49
Tabla Nª 5: Realizó Informe Secretaria Técnica .....	51
Tabla Nª 6: Actos que se realizaron en los Procedimiento Administrativo Disciplinarios ..	52
Tabla Nª 7: Incidencia de Actos realizados en los Procedimiento Administrativo Disciplinarios .....	53
Tabla Nª 8: Recomendación de Sanción por parte de Secretaría Técnica .....	54

Tabla Nª 9: Emisión de informe por parte del Órgano Instructor .....	55
Tabla Nª 10: Recomendación de Sanción por parte del órgano Instructor .....	56
Tabla Nª 11: Emisión de Resolución por parte del Órgano Sancionador .....	57
Tabla Nª 12: Sanción Impuesta al Servidor procesado .....	58
Tabla Nª 13: Descargo por parte del servidor procesado .....	59
Tabla Nª 14: Recurso Impugnatorio: Apelación .....	60
Tabla Nª 15: Fallo sobre el recurso impugnatorio .....	61
Tabla Nª 16: Duración del procedimiento administrativo disciplinario (días laborables)....	62

## Índice de figuras

<b>INSTRUMENTO N° 1: CUESTIONARIO A LOS OPERADORES DEL DERECHO DE CHICLAYO .....</b>	<b>31</b>
Figura N° 1: Utilización de la norma jurídica correcta .....	31
Figura N° 2: Norma jurídica usada .....	32
Figura N° 3: Incidencia de faltas cometidas .....	34
Figura N° 4: Modo en que se encuentran señaladas las faltas en el Art. 85 Ley Servir .....	35
Figura N° 5: Categorización de las faltas .....	37
Figura N° 6: Imposición de la Sanción Administrativa .....	39
Figura N° 7: Sanción impuesta .....	40
Figura N° 8: Categorización de las sanciones .....	42
<b>INSTRUMENTO N° 2: FICHA DE DATOS EXTRAIDOS DE LOS EXPEDIENTES PAD DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE AÑO 2016-2017.....</b>	<b>45</b>
Figura N° 1: Régimen Laboral .....	45
Figura N° 2: Norma usada en el procedimiento administrativo disciplinario .....	47
Figura N° 3: Incidencia en el uso normativo .....	48
Figura N° 4: Faltas incurridas .....	50
Figura N° 5: Emisión de Informe .....	51
Figura N° 6: Actos que se realizaron en los procedimientos administrativos disciplinarios .....	52
Figura N° 7: Incidencia de actos realizados en los procedimientos administrativos disciplinarios .....	53
Figura N° 8: Recomendación de Sanción: Secretaría Técnica .....	54
Figura N° 9: Emisión de Informe: Órgano Instructor .....	55
Figura N° 10: Recomendación de Sanción: Órgano Instructor .....	56
Figura N° 11: Emisión de Resolución: Órgano Sancionador .....	57
Figura N° 12: Sanción Impuesta: Órgano Sancionador .....	58
Figura N° 13: Descargo del servidor procesado .....	59
Figura N° 14: Recurso Impugnatorio: Apelación .....	60

Figura N <sup>a</sup> 15: Fallo sobre el Recurso Impugnatorio .....	61
Figura N <sup>a</sup> 16: Duración del procedimiento administrativo disciplinario (días laborables) ..	62

## RESUMEN

En la presente investigación tuvo como objetivo Analizar cómo una clasificación de faltas en la Ley Servir haría más eficaz un procedimiento administrativo disciplinario; para poder interpretar los alcances de la Ley Servir referentes a el Procedimiento Administrativo Disciplinario se ha empleado las Teorías de Interpretación Jurídica, del Ordenamiento Jurídico, la Teoría General del Proceso y la del Procedimiento Administrativo; el tipo de esta investigación es Cuantitativa y Aplicada. La población que ha sido analizada son los Abogados de la Ciudad de Chiclayo y los Expedientes Administrativos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque (2016-2017); de los cuales como muestra fueron tomados 78 expedientes y 50 abogados con participación en un procedimiento administrativo disciplinario, y se ha utilizado los siguientes instrumentos: Ficha Cuestionario (abogados) y Ficha de datos (expedientes administrativos). Como principales resultados se ha obtenido que de los 78 expedientes analizados sólo en un 97% se inició un PAD, del cual sólo un 77% culminó con la imposición de una sanción; y de estos últimos el 74% de sanciones impuestas fueron: Amonestación Escrita y Verbal, Exhortar, y una Multa, y el 3% fueron: Suspensión y Destitución. Se concluyó, que al clasificar las faltas administrativas disciplinarias que se encuentran señaladas en la Ley Servir, se lograría una eficacia en los procedimientos administrativos disciplinarios, por cuanto, actualmente se vienen aperturando procedimientos administrativos disciplinarios para todas las faltas administrativas sin distinción alguna, lo que genera el uso de recursos innecesarios por parte de la entidad pública, así como la dilación entre la fecha de comisión de la falta y la fecha de imposición de la sanción, pudiendo ser de igual de efectiva si el superior jerárquico sea quien vea estos asuntos, sin necesidad de acudir a todo un procedimiento administrativo disciplinario.

**Palabras Claves:** Ley Servir, Procedimiento Administrativo Disciplinario, Potestad Sancionadora del Estado.

## ABSTRACT

In the present investigation, the objective was to analyze how a classification of faults in the Serve Law could be more effective in a disciplinary administrative procedure; In order to interpret the scope of the Law Serve references to the Disciplinary Administrator Procedure, the Theories of Legal Interpretation, Legal Planning, the General Theory of the Process and that of the Administrative Procedure have been used; The type of research is Quantitative and Applied. The population that has been analyzed are the Lawyers of the City of Chiclayo and the Disciplinary Administrative Records of the Superior Court of Justice of Lambayeque (2016-2017); of which 78 records and 50 lawyers with participation in a disciplinary administrative procedure were taken as a sample, and the following instruments have been used: Questionnaire Form (lawyers) and Data Sheet (administrative files). As main results it has been obtained that of the 78 files analyzed in only 97% a PAD had been obtained, of which only 77% culminated in the imposition of a sanction; and of the latter, 74% of the delays imposed were: Written and Verbal Reprimand, Exhorting, and a Fine, and 3% were: Suspension and Removal. It was concluded that by classifying the administrative disciplinary offenses that are indicated in the Serve Law, an efficiency in disciplinary administrative procedures is achieved, therefore, disciplinary administrative procedures will be opened for all administrative faults without any distinction, which it generates the use of unnecessary resources by the public entity, as well as the delay between the date of commission of the offense and the date of imposition of the sanction, being able to be equally effective if the hierarchical superior is the one who sees these matters, no need to go to an entire disciplinary administrative procedure.

**Keywords:** Serve Law, Disciplinary Administrative Procedure, State Sanctioning Power.

## I. INTRODUCCIÓN

Un cuatro de julio del dos mil trece se publicó en el diario oficial “El Peruano”, la Ley N° 30057: Ley del Servicio Civil, con la que se intenta unificar criterios para todos los servidores civiles de los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276, Ley de la Carrera Pública, y el Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral (si bien es cierto que este es un régimen privado, también es aplicable en entidades estatales), y como consecuencia unificar criterios para los Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

Antes de la vigencia de la Ley N° 30057, hasta el año 2015, en las entidades públicas se llevaba a cabo los Procedimientos Administrativos Disciplinarios bajo las normativas de la propia institución, como son los documentos de gestión, MOF y el ROF. A partir del año 2016, se ha empezado adecuar su normativa en los procedimientos administrativos disciplinarios según los lineamientos señalados por la Ley Servir, que consiste de dos etapas, una instructiva y la otra sancionadora teniendo una duración máxima de un año.

Conforme a esta Ley –Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su Reglamento el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, más Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SEVIR-PE- exige que toda falta, sin excepción, sea sancionada previo procedimiento administrativo disciplinario, generando dilaciones, afectaciones a los derechos de los servidores civiles como también la generación de impunidad a estos; donde a veces puede el servidor civil quedar libre de responsabilidad y sin sanción aun habiendo incurrido en infracción.

Los antecedentes de investigación en referencia al tema que viene siendo tratado en esta tesis, serán divididos en tres niveles: internacional, nacional y local; siendo estos los que se presentan a continuación:

En el nivel internacional encontramos a:

Trayter, J. (1991) en su tesis titulada: “El Régimen Disciplinario de los Funcionarios Públicos” tesis Doctoral, Tomo II, España: Universidad de Barcelona; en su undécima conclusión señala:

“(…) resulta necesario que una norma atribuya expresamente la potestad disciplinaria a la Administración, debiendo concretar además, el conjunto de ilícitos que pueden

cometer los funcionarios públicos en el ejercicio de sus cargos. Consecuencia de ello es la imposibilidad de calificar una determinada conducta de forma diferente a las infracciones recogidas en la normativa aplicable. Este sistema, si bien reduce el margen de discrecionalidad administrativa, en ocasiones hace difícil la calificación jurídica de los hechos cometidos”. [Subrayado por la tesista]

Si bien esta es una tesis doctoral es muy antigua, y que con el paso del tiempo las normativas administrativas disciplinarias en España han evolucionado, podemos observar que la Ley Servir podría esquematizarse en lo señalado por Trayter, por cuanto en la ley Servir en su art. 85 se observa un listado de faltas administrativas, las mismas que no se encuentran clasificadas conforme a su gravedad, lo que generaría aperturas de procedimientos administrativos disciplinarios para todas las faltas sin excepción, y necesariamente deben ser clasificadas mediante una norma expresa.

Albornoz, J. (2011) en su tesis titulada: “El debido proceso administrativo y su reconocimiento en los procedimientos disciplinarios de los órganos de la Administración del Estado regidos por la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo”. Para obtener el grado de Magíster en Derecho en la Universidad de Chile; en su tercera conclusión señala:

“(…) el funcionario público, que en el ejercicio de sus funciones ha atentado contra las prohibiciones y obligaciones que son consustanciales a su labor, puede ser sujeto de un procedimiento administrativo cuyo objetivo es determinar su responsabilidad en el hecho u omisión y, conforme a ello, aplicar una medida disciplinaria en los términos y de la forma como lo ha reglamentado el Estatuto Administrativo” (p. 109)

Con esa conclusión Albornoz, nos conceptualiza lo que sería el Procedimiento Administrativo Disciplinario, donde observamos las principales características de éste: la existencia de una infracción, la determinación de responsabilidad y la aplicación de una medida disciplinaria.

Espíndola, J. & Zepeda, M. (2012), en su tesis titulada “Responsabilidad Patrimonial de los Funcionarios Públicos en El Salvador”. El Salvador: Universidad de El Salvador.

“La determinación de la responsabilidad de los funcionarios es importante en cuanto, es necesario legal y moralmente que éstos sufran personal y directamente las

consecuencias de sus actos, porque ayuda a fijar límites concretos a sus negligencias y arbitrariedades (...)” (p.183-184)

Estamos de acuerdo con lo señalado por Espíndola, por cuanto, si no existieran mecanismos que permitan sancionar disciplinariamente a los funcionarios y servidores públicos, estos encaminarían su conducta por el camino de la corrupción y el liberalismo, dejando así desprotegido la Potestad Sancionadora del Estado.

Vargas, A. (2015) México, en su tesis titulada: “Hacia la eficientización del procedimiento disciplinario del Poder Judicial del Estado de México”, para obtener el grado de Maestro en Derecho en la Universidad Autónoma del Estado de México. En su conclusión número 3.B señala que:

“Es urgente e indispensable la instrumentación de esquemas jurídicos en lo sustantivo y en lo adjetivo que garanticen un mejor procedimiento administrativo disciplinario, por la cual debe tomarse como basamento los principios que rigen en materia penal, (...) a fin de que no sólo garanticen la realización de la justicia en materia administrativa disciplinaria, sino que además se realice con prontitud y celeridad”. (p. 310)

Si trasladamos lo dicho por Vargas, al sistema disciplinario de la Ley Servir, se podrá observar que al realizar reformas en cuanto la clasificación de las faltas administrativas en la Ley Servir se garantizará un mejor procedimiento administrativo disciplinario.

Suárez, M. (2015), en su tesis titulada “El procedimiento administrativo disciplinario de la Función Judicial desde la perspectiva constitucional”, para obtener el grado de magister en derecho con mención en Derecho Administrativo en la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. En su penúltima conclusión indica que:

“El Consejo de la Judicatura, en calidad de órgano instructor del procedimiento debe guiar su actuación administrativa conforme a las garantías del debido proceso establecidas en el Art. 76 de la Constitución ya que aquellas constituyen la principal herramienta del procedimiento, en armonía con el contenido normativo del Código Orgánico de la Función Judicial y del Reglamento de disciplina del propio Consejo de la Judicatura”. (p. 67)

Si visualizamos el artículo 76 de la Constitución del Ecuador, podremos observar una lista de garantías básicas que aseguran el debido proceso, podemos inferir que debe existir un equilibrio entre la potestad administrativa sancionadora del Estado y los derechos del servidor judicial.

En el nivel nacional encontramos a:

Castro (2018) en su tesis titulada “Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte”, para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Lima; en su conclusión número quinta señala que:

“Las autoridades instructoras y sancionadoras del Hospital Vitarte no tienen formación jurídica, no cuentan con documentación que acredite capacitación en Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador”. (p. 75)

Con esta tesis podremos reafirmar que nuestro sistema administrativo disciplinario está a años luz de distancia de los demás países, por cuanto la incapacidad de las autoridades que por ley deben conocer e instruir los procesos administrativos disciplinarios genera un desequilibrio entre la potestad sancionadora y los derechos del servidor público; ahora si estas autoridades no tienen conocimiento alguno sobre cómo es que se deben realizar los PAD's, mucho menos sabrán como asignar una correcta sanción de acuerdo a la gravedad de la falta y que faltas no merecen el inicio de un PAD.

Terrones (2017) en su tesis titulada “Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Servir, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca”, para optar el título profesional de abogado, Cajamarca; en su conclusión número 3 dijo que:

“El principio de proporcionalidad no se viene fundamentando adecuadamente en las resoluciones que imponen una sanción en virtud de la Ley Servir, pues se evidencia que sólo se hace mención a la interpretación realizada por el Tribunal Constitucional. Con los que se determina que las sanciones impuestas a los servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca no sean realmente proporcionales a la falta cometida”. (p. 79)

La carencia de clasificación de las faltas hace que la autoridad competente imponga una sanción no proporcional a la falta cometida, si esto lo sumamos con lo dicho por Castro

(desde Lima) la falta de formación jurídica de la misma, propiciando así que la Potestad Sancionadora del Estado se venga realizando de manera deficiente y arbitraria. Es decir, si las faltas estuvieran divididas en leve, grave y muy grave y que, cada sanción corresponda a cada clasificación de la falta, evitaríamos así la desproporcionalidad entre falta-sanción y sobre todo el inicio de PAD's innecesarios.

Tejada, A. (2019), en la tesis titulada “La falta de atención al Principio de Tipicidad en el Procedimiento Administrativo Sancionador vulnera la facultad sancionadora de las Instituciones Públicas”, para optar el grado académico de Maestra en Derecho del Trabajo en la Universidad de San Martín de Porres, Lima; en su segunda conclusión señala:

“Los reglamentos internos de los Servidores civiles, siempre contienen un capítulo dedicado a estipular las faltas de los mismos, así como en articulado aparte, las sanciones. Pero, en cambio, es poco frecuente que dicho correlato sea exhaustivo, remitiéndose a la ley n° 30057, de tal manera que quedan supuestos sin tipificar.” (p. 103)

Aquí, Tejada pone en evidencia las carencias que tiene la Ley Servir en cuanto a faltas administrativas, surgiendo así la necesidad de modificaciones de la Misma para que se pueda efectivizar la potestad sancionadora del Estado.

Mejía, L. (2017), en su tesis titulada: “La observancia de las Garantías del Debido Proceso en el Procedimiento Administrativo Sancionador en el Distrito Fiscal de Huánuco – 2015”, para optar el Título profesional de Abogado en la Universidad de Huánuco, en su última conclusión señaló:

“Las entidades administrativas en el ejercicio de su Ius Puniendi, vulneran derechos fundamentales de los administrados sancionados; derechos que se hallan contenidos en el derecho al debido proceso, tales como el derecho a la notificación, derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, derecho a ser investigado por una autoridad competente y a la publicidad de las normas procedimentales”. (p.65)

Es necesario señalar, que si bien es cierto que debe efectivizarse la potestad sancionadora del Estado, la misma no puede efectivizarse con la vulneración de derechos fundamentales de los administrados sancionados, por cuanto debe existir un equilibrio entre la potestad sancionadora y los derechos de los administrados sancionados.

Puertas, J. & Taquia, W. (2017) en su tesis titulada: “Proceso disciplinario sancionador de la Ley Servir en las Faltas Administrativas de la Red de Salud Chupaca - 2017” para optar el título profesional de Abogado en la Universidad Peruana de los Andes, Huancayo; en su conclusión número 3 señala:

“El Proceso Administrativo Disciplinario, de la Ley 30057- SERVIR tiene efectos en las potestades importantes de la Administración Pública, facultad atribuida a las entidades públicas del estado para establecer infracciones administrativas y las consecuentes sanciones a los servidores públicos” (p. 92)

Lo que implica, que si un procedimiento administrativo disciplinario, se tramita y concluye sin transgresión de derechos de los administradores sancionados, se logra el fin del este procedimiento, la efectivización de la potestad sancionadora del Estado.

En el nivel local encontramos a:

Silva, A. (2015) en su tesis titulada: “Análisis de las Sanciones de Responsabilidad Administrativa Disciplinaria impuesta a los servidores o funcionarios públicos de las zonas registral N° II-Sede Chiclayo en los años 2013-2015 y su connotación con el acuerdo plenario N° 01-2013-CG/TSRA”. Para optar el título profesional de Licenciada en Administración Pública en la Universidad Señor de Sipán, Pimentel; en su conclusión numeral b) señala:

“Si la falta cometida con anterioridad al 14 de setiembre del 2014, se puede aplicar el Decreto Supremo 728, régimen disciplinario CAS, Decreto Legislativo 276; dependiendo del régimen en el que se encuentre el servidor o funcionario público, adicional a ello, también se aplica la Ley del Código de Ética de la función pública y su reglamento, y se puede aplicar las normas de la Contraloría General. Si la falta fue cometida después del 14 de Setiembre del 2014 serán de aplicación la Ley de Procedimiento Administrativo General, La Ley del Servicio Civil y su reglamento y el régimen de la Contraloría General” (p.83-84)

Como ya ha venido señalando, antes de la existencia de la Ley Servir, las entidades públicas al tener como trabajadores diferentes tipos de regímenes laborales, cada uno tenía un procedimiento administrativo disciplinario distinto al otro, por eso es que se publica y entra

en vigencia la Ley Servir, en aras de unificar criterios y procedimientos a los distintos regímenes laborales dentro de una entidad pública.

Cubas (2017), en su tesis doctoral titulada “La Justicia Administrativa Disciplinaria en el Perú”, realizado en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque”, en su primera conclusión indicó que:

“El estudio realizado nos permite concluir que el derecho administrativo nacional en lo que compete la Justicia Administrativa e intrínsecamente el caso de la Justicia Administrativa Disciplinara lleva adelante los procesos instituidos sin garantizar el ejercicio del Principio de Oralidad puesto que no permite al investigado en el ámbito administrativo que se le escuche a fin de poder ejercer defensa de los cargos que se le incoan y de esa manera no se le imponga un proceso administrativo disciplinario abusivo en donde el ente administrativo disciplinario de manera arbitraria, mediante un tratamiento desigual impone una sanción injusta” (p. 178)

Como se ha venido diciendo, no puede haber una correcta efectivización de la potestad sancionadora si existe vulneración a los derechos de los administrados sancionados. Es por eso que debe regularizarse la clasificación de la faltas, para que se asigne una correcta sanción a una determinada falta.

Montenegro, J. (2014), en su tesis titulada: “Responsabilidad Administrativa de los Funcionarios Públicos en las Contrataciones Estatales por concurso público en el Gobierno Regional de Lambayeque periodo 2011-2012”, para optar el título profesional de Abogado en la Universidad Señor de Sipán, Pimente; en su conclusión parcial 1 señala lo siguiente:

“Responsabilidad Administrativa en la Corrupción de Funcionarios en las contrataciones con el Estado en los Operadores del Derecho, en promedio adolecían de un 55.5% de Incumplimientos a razón de que no se conocían o no se aplicaban bien las normas (...)” (p. 237)

La Ley Servir, al ser una “nueva” ley, en ella se generaliza situaciones que deberían ser más específicas, es por eso, que existe la aplicación no adecuada de la misma en los procedimientos administrativos disciplinarios.

A continuación, se señalarán las teorías que fueron utilizadas para el entendimiento de la Ley Servir:

Hauriou, M. (2007) nos habla sobre la teoría de la Institución y de la fundación, que no es otra cosa más que, una “idea de obra o empresa” que se crea y permanece en el plano jurídico dentro de un medio social, la misma que nace con operaciones fundacionales (originándose el fundamento jurídico de la Institución) y sobrevivirá en cuanto se realicen de manera continua operaciones jurídicas de gobierno y de administración siguiendo determinados procedimientos.

Es decir, las entidades públicas según esta teoría son una institución, las mismas que nacen con un determinado fin o el denominado fundamento jurídico, y sólo sobrevivirá si se realizan a través de determinados procedimientos labores jurídicas de gobierno y labores administrativas.

Además, Hauriou, M. (2007) también nos habla sobre la teoría de la declaración de voluntad, la misma que, no puede producir efectos jurídicos en cuanto no se materialice en una declaración exterior, es decir esta voluntad de las autoridades se deben plasmar en normativas jurídicas para que puedan surtir efectos jurídicos.

Con la Ley Servir, se intenta unificar procedimientos para todos los regímenes laborales que se contratadas en las entidades públicas, trasladando esta idea a la teoría de la voluntad, la idea unificar procedimientos es la voluntad de los legisladores, la misma que no podría surtir efectos y quedar en plano de los deseos, si no fuera plasmada en una norma jurídica.

Kant, E. citado por Peña, R. (2011) nos advierte de la Teoría de la relación, la misma que tiene 4 posibles tipos de relación entre sujetos: 1. La relación de un sujeto con Dios, ambos tienen derechos, pero solo el sujeto tiene deberes, 2. La relación de un sujeto con un esclavo, ambos tienen deberes, pero sólo el sujeto tendrá derechos, 3. La relación de un sujeto con los animales o las cosas inanimadas, donde el sujeto será el único que tiene derechos y deberes, y 4. La relación de un sujeto con otro sujeto, en donde ambos tienen derechos y deberes. De las cuales sólo se considera una relación jurídica a la última de las señaladas.

Ahora, dentro de los procedimientos regulados por la Ley servir, encontramos al procedimiento administrativo disciplinario, que guiándonos con la teoría de la relación debemos entender que existe aquí una relación entre, ya sea el funcionario público o el servidor público con la entidad pública, la misma que se encuentra representada por la autoridad administrativa correspondiente, donde ambas tienen derechos y deberes que cumplir, siendo esta una relación jurídica propiamente dicha.

Ahora, como se está analizando el procedimiento administrativo disciplinario, debemos siempre tener en cuenta los lineamientos que nos señala la teoría general del proceso, es aquí donde Gómez, C. (2000) nos indica que cuando se habla del derecho procesal, surgen tres dimensiones: 1. El derecho procesal como ciencia, 2. El derecho procesal como conjunto de normas (derecho objetivo), y 3. El derecho procesal como actuante (el plano de los hechos).

Dentro de los enfoques conceptuales que enmarcan la investigación, se presenta lo siguiente:

El derecho como toda ciencia social, tiene sus diferentes ramificaciones para abarcar todos los aspectos de la conducta humana. Este tiene como primera división al derecho público y al derecho privado, y el tema que viene siendo de investigación pertenece a la subdivisión del derecho, que es el derecho administrativo laboral, el mismo que se encuentra ubicado dentro del derecho público.

El Derecho Administrativo es el conjunto de normas reguladoras de la organización y la actividad de la administración pública. Es por eso que pertenece a una rama del derecho público, por cuanto vela por el buen funcionamiento de las entidades estatales y a sus relaciones con los administrados.

En rasgos muy generales la administración pública es el conjunto de entidades que componen el Estado; y esta podría considerarse una persona jurídica, por cuanto no existe como persona natural. Además, se suele señalar que esta “es la dirección general que mantiene el orden de la sociedad política” (anónimo); así como también que “es la que forma la acción propiamente del Estado, abraza todo lo que constituye las relaciones de los administrados con el Estado, dentro del interés del orden social” (Bonnin, 1834).

Como se señaló arriba, la administración pública está conformada por un conjunto de entidades que componen el estado, ahora debemos saber cuáles son aquellas entidades que la componen, es así que el artículo I del Título Preliminar de la Ley de Procedimiento Administrativo General (Ley N° 27444) señala que se entenderá por “entidad” o “entidades” de la administración pública: a) El Poder Ejecutivo, b) Poder Legislativo, c) Poder Judicial, d) Gobiernos Regionales, e) Gobiernos Locales, f) Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía, g) entre otras.

La creación de estas entidades públicas, es para brindar un servicio público, el mismo que contiene dos conceptos, tal como es advertido por Vignolo, O. (2009): i) como funciones

estatales, ejerciendo su poder público, donde el Estado es un prestador de servicios, y, ii) hace referencia a actividades económicas, de carácter prestacional, donde puede ser gestionado por los particulares.

Huapaya, R. (2013) también nos advierte que la doctrina clásica del Derecho Administrativo realizó una distinción, y que a opinión del señalado autor sigue vigente: i) servicio público en sentido subjetivo, la cual es una forma de actividad administrativa, dónde se manifiesta titularidad administrativa del Estado, mientras que el ii) servicio público en sentido objetivo, es el régimen jurídico de una actividad económica donde el Estado tiene intervención. Este autor considera que nuestro actual sistema peruano se rige por el servicio público en sentido objetivo.

Según la teoría de la administración pública, existen principios básicos que rigen la administración tanto pública como privada, tal como nos lo señala Galindo (2000), y estos son el proceso administrativo, la planeación, la organización, la dirección, el control, la coordinación y la evaluación.

El proceso administrativo como principio, según Galindo (2000) es el conjunto de fases o actos sucesivos, e interrelacionados que forman en un proceso integral, estos actos son realizados por la administración. Este tiene dos etapas: una es la mecánica, y la otra es dinámica, la primera no es otra cosa que los momentos previos a la realización de algo, es decir es la planeación y la organización, mientras que la dinámica, es el llevado a cabo lo planificado y organizado al plano de los hechos, y nos permitirá analizar si se logró o no cumplir con lo previamente idealizado. En la Teoría de la Administración, se consideran como procesos administrativos: la planeación, organización, dirección, control, coordinación y evaluación.

La planeación como principio de la Administración Pública, según Galindo (2000), no es más que la puesta en papel de lo que se quiere lograr, el procedimiento que se debe emplear para llegar al objetivo, así como el plazo en que se debe lograr, además se ha señalado que la planeación tiene sus elementos básicos y necesarios y son: i) Objetivo: Es el fin de lo planificado, y responde a la pregunta ¿qué es lo que se quiere?; ii) Cursos alternos de acción: esta es la forma de la acción o estrategias para que los objetivos puedan cumplirse; iii) Elección: Implica elegir la decisión más adecuada para el cumplimiento de los objetivos; iv)

Futuro: Al ser esta una planeación, la prevención y el anticipo a las situaciones futuras y hechos inciertos, ayudará a realizar planes de contingencia y actividades futuras.

Se dice que en ambas actividades privada y estatal, es necesario seguir estos tres pasos fundamentales: pensar, decidir y actuar en consecuencia con ello.

Respecto al tiempo de duración, la planificación se ha clasificado en planificación a corto, mediano y largo plazo; para saber cuánto tiempo ha de durar la planificación se debe tener en cuenta: lo que se quiere obtener (resultados); cómo se llegó a esos resultados (proceso); la predisposición del sujeto (actitud) y la forma en cómo se llevó a cabo (planes estratégicos, programas, presupuestos y planes operativos).

La organización como principio de la administración pública, según Galindo (2000), es la coordinación de las actividades del grupo humano que forma parte de una empresa con el propósito de una mejor utilización de los recursos materiales, técnicos y humanos, para cumplir con los objetivos de la empresa. Además, esta contiene los siguientes elementos: 1. Estructura, 2. Sistematización, 3. Agrupación y asignación de actividades y responsabilidades. 4. Jerarquías, y 5. Simplificación de funciones. Lo que nos lleva a concluir que la organización como elemento de la Teoría de la Administración, está personificado en los órganos que componen un Estado.

La dirección como principio de la administración pública, según Galindo (2000), es considerada como un mecanismo para conducir las actividades humanas de una empresa o institución, siguiendo lo establecido en las reglas y formalidades. Esta figura se encuentra personificada en los denominados directores, altos mandos, y/o jefes de los órganos que le representan.

La dirección tiene como tarea realizar un análisis a las partes personas que forman parte de un procedimiento, así como el inicio de operaciones de síntesis y elaboración de negociaciones, a través de la capacidad y habilidad política para coordinar los esfuerzos de las partes interesadas; por tanto, debe considerarse que la dirección no es el objetivo, sino la base o directriz que tiene la organización administrativa para lograr sus objetivos.

El control como principio, según Galindo (2000), es el mecanismo mediante el cual se cerciora de que los hechos se estén realizando conforme a lo planificado, y si estos no siguen el curso correcto, servirá para identificar e impedir que las carencias y errores vuelvan a

producirse. Este tiene como elementos: 1. Relación con lo planeado, 2. Medición, 3. Detectar desviaciones, y 4. Establecer medidas correctivas.

La coordinación como principio, según Galindo (2000), considera que es el proceso por el cual se aúnan todas las partes de la organización dando a cada sector o grupo las facultades para que se desarrollen en armonía con los demás órganos integrantes de la empresa, con el único fin de alcanzar los objetivos establecidos en primera fase.

La evaluación como principio, también denominada de valoración, según Galindo (2000), evalúa a través de determinados métodos las actitudes y rendimiento adoptadas por un empleado en el ejercicio de las funciones que le fueron asignadas. Salen a relucir los siguientes factores cuando se realiza una evaluación: la naturaleza e importancia de la tarea asignada, el plazo de duración, las habilidades y capacidad, así como las actitudes de quien la realizó; así como, el actuar de este con sus compañeros de trabajo y el entorno en el que se encuentra. El resultado de la evaluación se ve reflejado en las remuneraciones de las personas a quien se les encomendó determinada tarea.

Dentro de estas entidades públicas, el personal que labora en ellas, pueden ser: funcionarios públicos y servidores públicos. La condición de funcionario o servidor público se identifica por el ejercicio de actividades públicas en las entidades del Estado, mas no por el contrato que firmó un trabajador con la administración pública. (Fundamento 8, de la sentencia recaída en el EXP. N° 05057-2013-13A/TC).

Solo se puede acceder a ella a través de ciertos requisitos por parte de la entidad estatal y por parte de las personas que desean acceder a la función pública, tal como lo señala la Ley N° 28175, Marco del Empleo Público, en cuyo artículo 5° establece que sólo se podrá acceder al empleo público mediante convocatoria pública y abierto, en base a los exámenes de conocimiento, experiencia laboral y capacidad de los postulantes.

Adicionalmente el Tribunal Constitucional considera que las convocatorias públicas de contrataciones que lleven a cabo las entidades estatales deben evaluar la capacidad, méritos, habilidades, así como el cumplimiento del perfil para el cargo al que postula, y comportamiento ético de los participantes a dicho concurso, además estos concursos deben singularizarse por su transparencia y objetividad en la evaluación de los méritos de cada postulante, dejando de lado dudas sobre el proceso evaluativo, logran obtener una plaza

aquellos que por propio mérito lo logren. (Fundamento 14, de la sentencia recaída en el EXP. N° 05057-2013-13A/TC).

El ejercicio de la potestad sancionadora, según Sarmiento, D. (2007) puede manifestarse de diversas maneras, pero la más usual es la administrativa. Siendo esta una facultad que tiene el Estado para castigar a quienes infrinjan lo dispuesto en las normas jurídicas. Además, Cardona (2003) nos indica que la potestad sancionadora reflejada en el *ius puniendi* del Estado nos ayuda a garantizar que los funcionarios y servidores públicos, cumplan con sus obligaciones.

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017) en su Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador nos señala los principios de la potestad sancionadora del Estado, y estos son:

**Legalidad:** para que la administración pública haga ejercicio de la potestad sancionadora, primero las infracciones y las sanciones deben ser tipificadas por normas con jerarquía de ley y subsidiariamente sus respectivos reglamentos, estas deben estar aprobadas y que se encuentren vigentes antes de la comisión de los hechos, es decir *nulla poena sine lege previa*. Por cuanto se debe establecer de manera clara una conducta que será tipificada como sanción.

**Debido procedimiento:** el derecho penal y potestad sancionadora administrativa tienen su propio proceso, el que debe seguir todas las garantías constitucionales, por ejemplo, el derecho a la defensa, y sobre todo debe garantizar al menos la no arbitrariedad.

**Razonabilidad:** Aquí dependerá la discrecionalidad del órgano sancionador o del juez, por cuanto la sanción que se imponga debe ser razonable en relación a la infracción cometida. Este principio es un derivado del de proporcionalidad de las sanciones.

**Irretroactividad:** ésta es una prohibición para la autoridad sancionadora al momento de utilizar cierta normativa desfavorable o restrictiva y discontinua en el tiempo de la comisión de la falta o infracción.

**Presunción de Licitud:** éste es una subdivisión del principio de presunción de inocencia penal, donde se debe considerar culpable hasta no habersele demostrado lo contrario y la existencia de una sentencia firme que así lo resuelva.

Non bis in ídem: lo que significaría “no dos veces por lo mismo”. Para la aplicación de este, se debe determinar la identidad del sujeto, los hechos, la causa de la sanción; por cuanto el Estado debe garantizar que no se le volverá a realizar un proceso o procedimiento por mismo hechos y con la misma petición.

Dentro del procedimiento administrativo disciplinario –como fue señalado por el Ministerio de Justicia (2017) en su Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador, el Estado se ve reflejada en la potestad sancionadora del Estado, donde la administración pública estaría facultada para imponer sanciones, ya sea en el derecho penal o en el derecho administrativo.

Por cuanto las normas jurídicas que integran nuestro ordenamiento jurídico tienen el carácter obligatorio, exigiendo así que el Estado prevea determinados de mecanismos que frenen a aquellas conductas del ciudadano infractoras o contravenciones, mediante la utilización de sus facultades coercitivas en la administración pública para garantizar el cumplimiento de las ya señaladas disposiciones. Ahora, si bien existe una división de facultades para ejercer la potestad sancionadora del Estado, y que cada una se rige por principios diferentes, se debe señalar que ambos están relacionados, es decir el derecho penal y la potestad sancionadora administrativa.

El procedimiento administrativo disciplinario, tal como es señalado por Mory, F. (2001), es un procedimiento que de forma genérica sigue los lineamientos y garantías mínimas exigidas en el procedimiento administrativo general. Teniendo como particularidad, de que se inicia de oficio, es de carácter especial y de orden interno, y en donde la Autoridad Administrativa ejercerá sus poderes disciplinarios sobre sus funcionarios, en defensa del buen orden de la función pública. La formalidad de este procedimiento varía conforme al contrato que firmó el servidor público con la entidad pública (régimen laboral), y a los Reglamentos Internos que tenía cada entidad administrativa.

En el Perú existen una infinidad de regímenes laborales en el sector privado y en el sector público, entre los más utilizados para la contratación de particulares a entidades del estado son: el Decreto Legislativo N° 276, de la Carrera Pública, el Decreto Legislativo N° 1057, Contrato Administrativo de Servicios (CAS, que si bien es cierto este es un régimen que pronto se extinguirá), la Ley N° 728, Ley de Productividad y Competencia Laboral; y actualmente ya puesta en vigencia la Ley N° 30057, SERVIR, la misma que intenta unificar

los regímenes laborales en el sector público, haciendo que las demás pierdan vigencia con el paso del tiempo.

En planos generales el procedimiento administrativo, según Espinoza (s/a), es el cúmulo de actos sucesivos que de manera organizada y cronológica que se inician con la presentación de una solicitud por parte del interesado, pudiendo ser este un administrado o una entidad pública, y concluye con la emisión una resolución, dictada por autoridad competente.

Mientras que el procedimiento disciplinario administrativo se inicia a través de una denuncia por parte de la autoridad competente al funcionario o servidor público que posiblemente haya incurrido en alguna falta o sanción.

A continuación, se presentarán los procedimientos disciplinarios que rigen a cada régimen laboral que viene funcionando en las entidades públicas:

El Decreto Legislativo N°276, y su Reglamento el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, es un régimen aplicable a los servidores públicos, que prestan servicios con carácter estable y permanente en la administración pública (art. 2° del reglamento); no están comprendidos los servidores públicos contratados ni los que desempeñan cargos políticos o de confianza. También se excluye de este régimen los miembros de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales, y los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta (estos se rigen por su propia ley y reglamento).

Su procedimiento es sumarísimo (art. 164° del reglamento), y su plazo máximo de duración máxima e improrrogable es de 30 días (art. 163° del reglamento). En este procedimiento solo se dará inicio a él, si la posible falta realizada por el servidor público, tenga como consecuencia una sanción de cese temporal o de destitución (art. 163° del reglamento). Y todo el procedimiento está a cargo de una autoridad administrativa, que viene a ser la comisión permanente.

En la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, sólo los que laboran bajo este régimen con carácter de permanentes son los jueces, estos siguen su procedimiento disciplinario conforme a los lineamientos de su misma ley, si bien es cierto la Ley Servir trata de unificar criterios normativos en todos los regímenes laborales, sus efectos aún no alcanzan a este régimen.

El Decreto Legislativo N° 728, y su Reglamento el Decreto Supremo N° 003-97-TR, es un régimen laboral de las entidades privadas, pero viene siendo empleado para la contratación de personal a plazo indefinido o indeterminado en las entidades públicas del Estado. De por sí, no tiene un procedimiento administrativo disciplinario en las entidades privadas, si no que faculta al empleador a proceder con el despido cuando el trabajador ha incurrido en falta grave que se encuentre tipificada (art. 60.a y 61 de la Ley). Además, se ha señalado en el marco normativo, que necesariamente la misma ley señale una causa justa y que en el plano de los hechos sea debidamente comprobada; la misma puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador (art. 58 de la Ley).

Se aprecia aquí qué, quien tiene el poder para proceder con el despido, y sin dilaciones es el empleador, y en aras de salvaguardar el derecho de los supuestos trabajadores infractores la misma normativa señala que el trabajador tiene un plazo no menor de 6 días naturales para que pueda ejercer su derecho fundamental a la defensa, impidiendo así que el empleador procesa con el despido antes de ese plazo razonable (art. 67 de la Ley). Por cuanto, aquí prima el principio de inmediatez.

Pero en cuanto a entidades públicas, estos trabajadores que ingresan bajo este régimen, se adecuan a las normativas disciplinarias de la misma entidad pública y así como actualmente se viene empleando el régimen disciplinario de la Ley Servir.

El Decreto Legislativo N° 1057, Contrato Administrativo de Servicios, es un régimen especial, no tiene procedimiento disciplinario preestablecido, en su Reglamento Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, y el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM (establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios), nos da luces sobre el ejercicio del poder disciplinario, señalando que las personas contratadas bajo este régimen se deben adecuar al lineamiento señalado por la entidad pública a la que prestan sus servicios. Y es esta, la entidad pública, la que se encuentra facultada para imponer sanciones disciplinarias ante cualquier acto infractor de la norma, así como del servicio público por parte del trabajador, la entidad pública debe encaminar su decisión bajo los principios de tipicidad, proporcionalidad y razonabilidad. Por cuanto este régimen se rige actualmente a lo señalado por la Ley Servir, en cuanto al Procedimiento Administrativo Disciplinario (art. 15.A.1 del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM).

Ahora, se analizará el Procedimiento Administrativo Disciplinario establecido en la Ley Servir:

La Ley Servir regulada por Decreto Legislativo N° 30057, su Reglamento General el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y su Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SEVIR-PE. Este régimen es aplicable a todas aquellas personas que vienen ejerciendo el servicio público en las entidades públicas del Estado, siendo también aplicable a las encargadas de actividades de gestión. En la Primera Disposición Complementaria Final se señala a los trabajadores, servidores, obreros, entidades y carreras no comprendidos en la Ley del Servicio Civil

En este procedimiento, participan 2 autoridades administrativas, y un órgano de apoyo. Y estos son:

Secretaría Técnica, esta como tal, no forma parte del grupo de autoridades de un PAD, pero sirve como apoyo, y de manera general recolecta los hechos y medios probatorios para la precalificación las presuntas faltas, propone una debida fundamentación. No tiene la facultad para imponer una sanción, por cuanto sus informes u opiniones pueden o no ser tomados en cuenta por parte del órgano instructor. Además, esta es la encargada de administrar y tener bajo su custodia los expedientes administrativos disciplinarios instaurados.

Para poder identificar a las autoridades que participan de un procedimiento administrativo disciplinario, se debe considerar la línea jerárquica de la jefatura establecida en los instrumentos de gestión de la entidad. Adicionalmente el artículo 92 de la ley, señala como autoridades del procedimiento administrativo disciplinarios ha: • El Jefe inmediato del presunto infractor. • Jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. • El titular de la entidad. • El Tribunal del Servicio Civil. Pero dentro del procedimiento administrativo disciplinario existe los denominados: órgano instructor y órgano sancionador.

Este procedimiento presenta dos fases, pero previo a ello es la Secretaria General, como órgano de apoyo, quien toma en conocimiento las posibles faltas que haya incurrido el servidor civil, y las investiga, posteriormente realiza un informe denominado “comunicado” y le entrega al órgano instructor competente, y hace de su conocimiento al servidor civil, con este hecho se inicia formalmente el procedimiento administrativo sancionador.

En la fase instructiva, el Órgano Instructor toma en conocimiento el informe presentado por Secretaría General, mientras que el servidor civil efectiviza su derecho a la defensa en un plazo de 5 días hábiles, prorrogables por debida justificación por el mismo plazo. Luego el órgano instructor tiene plazo de 15 días para la realización de un debido análisis e indagaciones necesarias, para posteriormente emitir un informe donde da a conocer la falta y posible sanción, o según su apreciación el archivamiento. Esta fase su plazo máximo de duración es de 30 días.

Dicho informe debe contener ya sea la apertura de dicho procedimiento disciplinario conjuntamente con la posible sanción, o la declaración de no a lugar, donde se dispone el archivo del procedimiento.

En la fase sancionadora, El Órgano Sancionador al recepcionar el informe emitido por el órgano instructor tiene un plazo de 10 días para emitir resolución pronunciándose sobre la comunicación, siendo prorrogable por el mismo plazo, dicha prórroga debe estar sustentada. Antes de la emisión de dicha resolución el servidor civil puede solicitar informe oral ante el órgano sancionador, de manera escrita. Ante esta petición el OS deberá pronunciarse en un plazo máximo de dos días hábiles, señalando fecha y hora.

Todo este procedimiento en vía administrativa no debe exceder en un plazo mayor a un año calendario.

La Ley Servir, nos da un catálogo de faltas en su art. 85, adicionalmente Mory, F. (2005) nos advierte que los servidores públicos son responsables civil, penal y administrativamente por el cumplimiento de las normas generales correspondientes a su régimen laboral, así como las normas que rigen dentro de una entidad pública en el ejercicio del servicio público. A la vez, Sararu, C. (2014) nos señala dos bases que rigen la responsabilidad administrativa, una es la base objetiva, que está dada por el delito disciplinario que viola una norma de derecho administrativo; y la otra la base subjetiva está representada por la culpa del funcionario y/o servidor público.

Entonces, como ha sido señalado por Puran, A. (2014), la falta administrativa disciplinaria vendría a ser el acto cometido con culpa por el funcionario y/o servidor público, que viola las obligaciones derivadas del servicio público o en relación directa o indirecta con él, y que se refiere a su condición socio profesional y moral.

Ahora, el art. 85 de la Ley Servir, advierte que dependerá de la gravedad de la falta de carácter disciplinario se procederá a sancionar con suspensión temporal o con destitución previo proceso administrativo, más no realiza la distinción de gravedad de las mismas, por ende, la autoridad administrativa disciplinaria, viene aperturando procedimientos administrativos disciplinarios ante cualquier falta cometida por los servidores públicos.

Las faltas de carácter disciplinario encontramos el incumplimiento de la ley Servir y su reglamento, incumplimiento de las órdenes de sus superiores con relación a sus labores, Actos de violencia física o de palabra contra su superior o sus compañeros de labor, negligencia en el desempeño de sus funciones, impedir el funcionamiento del servicio público, utilización o de los bienes de la entidad para fines personales o de terceros, llegar ebrio o drogado al trabajo, abuso de autoridad.

Constituye falta en dicha norma también dañar los bienes muebles e inmuebles de la entidad, ausencias injustificadas de manera continua o no al lugar de sus labores, hostigamiento sexual, realizar proselitismo político dentro de la entidad y en horario de trabajo, la discriminación en todos sus niveles, incumplimiento del horario y jornada de trabajo, afectación de mérito en el acceso y la progresión en el servicio, actuar o influir a otros servidores para beneficio propio, doble percepción de compensaciones económicas, y las demás que señale la ley.

Para Ramírez-Torrado & Aníbal-Bendek (2015) nos advierte que las sanciones administrativas derivan del *Ius Puniendi* del Estado, es decir la potestad sancionadora que tiene el Estado, pero en el ámbito administrativo; y cuyo objetivo es el adecuado funcionamiento de la administración pública, así como defender la imagen y prestigio de la entidad. Adicionalmente, Cardona (2003) nos advierte que no se pueden imponer sanciones administrativas sin seguir un procedimiento establecido en la regulación, que puede ser mínima para delitos menos graves y más complejos para delitos graves.

A la vez, Cardona (2003) nos brinda cuatro principios de las cuales deben basarse las sanciones administrativas disciplinarias: el primero es el principio adversario, que no es otra cosa el respeto por parte de la autoridad administrativa disciplinaria del derecho de los funcionarios y/o servidores públicos para defenderse de los cargos; dónde los primeros, se les permite presentar su propia versión de los hechos, argumentos y pruebas. Como segundo principio está el acceso a los documentos por parte de los funcionarios y/o servidores

públicos, entiéndase que estos documentos son relevantes y útiles para su defensa, y constituyen la base de los cargos señalados por la autoridad administrativa disciplinaria.

Como tercer principio encontramos el otorgamiento de una audiencia al funcionario, una vez que se hayan reunido todas las pruebas, incluidos los testigos deposiciones, y antes de cualquier resolución emitida por la autoridad disciplinaria. Y finalmente, como cuarto principio el recurso de apelación ante un tribunal, cuando el funcionario y/o servidor público no se encuentra conforme con la sanción impuesta por la autoridad administrativa disciplinaria.

Dentro de los alcances de la Ley Servir, existen 4 tipos de sanciones que se le impondrán a aquel servidor civil que incurra en falta administrativa, y a la vez agrega una más a la subdivisión, que sólo será aplicable a los ex-servidores. Y estas son:

La amonestación verbal es una sanción que se efectiviza de manera más inmediata, puesto que es el superior jerárquico quien la impone; es viable esta sanción para todas aquellas faltas leves cometidas. Aquí se prioriza la oralidad de la sanción y es de manera reservada. En términos menos complicados, podríamos decir que es la llamada de atención que realiza el superior jerárquico al servidor público. Si bien es cierto que se ha dicho que se efectiviza de manera inmediata, esto quedaría en la mera teoría, puesto que la ley servir exige que para que se efectivice la sanción debe producirse un procedimiento administrativo disciplinario.

Amonestación escrita: esta debería efectivizarse de manera inmediata tal como la amonestación verbal, ya que es viable para todas aquellas faltas leves, pero a diferencia de la otra, esta dejaría constancia de la misma, en el legajo del servidor público, y por ende dejaría de ser reservada. Pero respecto a esto, la ley Servir, exige que para aplicar esta sanción debe haber un previo proceso administrativo disciplinario, y que es impuesta por el jefe inmediato, y la resolución que contiene la sanción debe ser oficializada por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces; lo que podría ser contradictorio lo señalado, por cuanto en la realidad el jefe inmediato no es quien impone la sanción, sino que este es quien a través de un informe pone en conocimiento al jefe de recursos humanos sobre la supuesta falta por parte del servidor público; y es el órgano sancionador quien impone la sanción (en la figura del jefe de recursos humanos o quien haga de sus veces).

Suspensión sin goce de compensaciones desde un día hasta doce meses: esta es una sanción impuesta a un servidor público que ha cometido una falta, suficientemente grave como

ameritar la misma, pero no tanto como para ser despedido, en otras palabras, cuando se incurre en falta grave. La idea de sancionar con varios días de suspensión es que el trabajador se vea afectado lo suficiente como para no repetir la conducta infractora. Podríamos decir que, cuando el servidor civil incurra en falta grave y sancionado con la suspensión, este ya no podrá asistir a su centro de trabajo, por los días que corresponda, y por cada día se descontará el valor día de sus haberes. La imposición de esta sanción, amerita un previo procedimiento administrativo disciplinario; según la ley se aprecia que la propuesta de número de días de suspensión es propuesta por el jefe inmediato, pero en la realidad se observa que quien propone la sanción y los días necesarios para la suspensión empieza con Secretaría Técnica algunas veces, y por el órgano instructor; y quien aprueba o modifica la propuesta es el órgano sancionador (en la figura del jefe de recursos humanos).

La Destitución es una sanción que se le impone a aquel servidor público cuya conducta o actos impactan de manera negativa el buen funcionamiento de la entidad pública en la que labora. Lo que implicaría la concurrencia en falta muy grave por parte del servidor civil, estaría facultada la autoridad administrativa para sacar o quitar al infractor del puesto que ocupada dentro de la entidad administrativa. La misma que se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario e impuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces; aquí el titular de la entidad pública toma protagonismo al oficializar la sanción.

Inhabilitación para el reingreso al servicio civil hasta por cinco años: esta es una sanción accesoria que se emplea de manera excepcional, por cuanto en las anteriores sanciones, los servidores públicos aún pueden conservar su puesto en la entidad pública después de haber recibido una sanción administrativa disciplinaria; mientras que aquí esa condición varía, pues durante el procedimiento administrativo el servidor público pasa a ser ex-servidor público. Esto es, la destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública.

Es así, que se ha formulado el siguiente problema: ¿Cómo una clasificación de las faltas en la Ley Servir haría más eficaz un Procedimiento Administrativo?

Esta investigación se encuentra justificada de la siguiente manera:

Hoy en día a más de cinco años de publicada la Ley Servir, existe una gran cantidad de servidores públicos que se rehúsan al cambio de régimen de la ley servir, debido a que la ley en sí misma, es un poco contradictoria, generalista, y muy optimista en cuanto a unificar

regímenes laborales en el sector público pero no la expresa de manera conveniente o no es muy precisa; como se ha venido diciendo que esta ley tiene una serie de deficiencias y vacíos, esta investigación es conveniente para reorientar el espíritu de la ley, en el plano específico de las faltas y sanciones en un procedimiento administrativo disciplinario, evitando así procedimientos innecesarios que no permiten la efectividad de la potestad sancionadora.

Si uno aprecia la Ley Servir, podremos observar que existe una infinidad de articulados que son vulneradores de derechos de los servidores civiles, donde se expresa de manera general ciertas situaciones que deberían ser dichas de manera específica, deja espacios, vacíos en donde la suspicacia del servidor civil puede aprovecharlo a su favor o también la misma autoridad la use en contra del servidor civil. Y según el plano de esta investigación, si bien es cierto que las Faltas y las Sanciones que se encuentran dentro de un Procedimiento Administrativo Disciplinario se encuentran ya reguladas en la ley en cuestión, no siendo algo nuevo que definir, pero si es notable la generalidad expresada para las faltas, y lo innecesario que es instaurar un procedimiento administrativo disciplinario para todo tipo de Sanciones. Así que este trabajo de investigación tiene aires reformativos en cuanto a clasificar las faltas y reestructurar las Sanciones para poder así ver en qué tipo de sanciones conviene iniciar un PAD.

Esta investigación tiene fines académicos, en donde los estudiantes de la carrera universitaria de Derecho puedan entender la perspectiva que aquí se plasma, en donde los derechos de los servidores civiles deben estar en equilibrio con la efectividad de la potestad sancionadora del Estado, ni una por encima de la otra. También ha de ser útil esta investigación para los legisladores, como una propuesta legislativa reformadora de manera parcial de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en cuanto a la parte de las Faltas y Sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Es así, que el objetivo general de esta tesis es Analizar cómo una clasificación de faltas haría más eficaz un Procedimiento Administrativo Disciplinario. Y de manera específica: a) Examinar los procedimientos administrativos disciplinarios del D.L. 276, 728 y CAS; b) Determinar si los principios de Legalidad y Tipicidad se vienen cumpliendo en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque 2016-2017; y, c) Proponer la adecuada clasificación de las faltas disciplinarias con su respectiva sanción de acuerdo a la Ley Servir.

Que de manera tentativa la tesista ha tratado de formular la siguiente hipótesis: Al clasificar las faltas disciplinarias, identificándoles con la sanción que le corresponde en el ámbito de la Ley Servir, se evitará la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios innecesarios; promoviendo la efectividad de la Potestad Sancionadora del Estado como empleador.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño, Tipo y Nivel de Investigación**

#### **2.1.1. Diseño de Investigación**

Para el diseño de la investigación, se empleará el de una investigación cuantitativa.

#### **2.1.2. Tipo de Investigación**

El presente estudio reúne las condiciones metodológicas de una investigación aplicada (según el objetivo de ésta), en razón, que está centrada en encontrar mecanismos o estrategias que permitan lograr la efectividad de la Potestad Sancionadora del Estado; el tipo de ámbito al que se aplica es en las faltas administrativas dentro de un Procedimiento Administrativo Disciplinario.

#### **2.1.3. Nivel de Investigación**

Es Descriptiva, por cuanto describen los datos y características de la población en estudio.

## 2.2. Operacionalización de variables

Variables		Definición		Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
		Conceptual	Operacional			
INDEPENDIENTES	Clasificación de las faltas	Guzmán, C. (2016) la falta administrativa es toda acción ilícita tipificada en la ley, donde la autoridad administrativa se encuentra facultada para sancionar.	Tipificación e identificación de las actuaciones contrarias al servicio público nacional	Utilización de normas jurídicas que ordenen las faltas  Qué normativa fue empleada  Conducta sancionable administrativamente	Sí No  A. Ley Servir B. Reglamento de la Ley Servir C. Reglamento Interno de Trabajo PJ D. Manual de Seguridad PJ E. Reglamento Disciplinario y Procedimiento Sancionador PJ F. Ley de Contrataciones G. Constitución PP H. Código de Ética del FP I. DIRECTIVA 004-2013-GG-PJ J. Reglamento D. Leg. 1057 K. D.LEG. 728  Catálogo de faltas	Nominal
	Efectividad de la Potestad Sancionadora del Estado	Manifestación del <i>Ius Puniendi</i> del Estado	Eficacia del aparato represivo  Inmediación (autoridad sancionadora - sancionado)	Cantidad de faltas sancionadas Cantidad de PAD tramitados Cantidad de PAD no iniciados Duración del PAD tramitado  Participación del sancionado en su defensa	0-78 0-78 0-78 1-365 días  Sí No	Nominal

Variable		Definición		Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
		Conceptual	Operacional			
DEPENDIENTE	Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Ley Servir	Actos que se produjeron dentro de un procedimiento administrativo disciplinario	Presupuestos básicos para la apertura de PAD's	<u>Presupuestos básicos para la apertura de un PAD:</u> Identificación del/los sujetos  Descripción objetiva y razonable de los hechos Señalamiento de la falta cometida Asignación de una sanción	728 CAS Ex Servidor Sí / No Sí / No Sí / No	Nominal
			Actuación de la Autoridad Administrativa	<u>Actuación de la Autoridad Administrativa:</u> Emisión de informe/resolución Actos que se realizaron  Sanción Aplicada	Sí / No Lo que indique  Amonestación Escrita Exhortar Amonestación Verbal Multa Absolver No se evidencia falta Archivar Suspensión No ha lugar PAD Destitución No	
			Actuación del Sancionado	<u>Actuación del Sancionado:</u> Presentó descargos Formuló Recursos Impugnatorios Logró cambiar la sanción asignada	Sí / No Sí / No Sí / No	

### **2.3. Población, muestra y muestreo**

#### **2.3.1. Población**

Los operadores del Derecho de la Ciudad del distrito Judicial de Lambayeque, siendo un total de 6,196, según datos del Informe Especial de la Revista La Ley, que forma parte del grupo Gaceta Jurídica.

Está constituida por 78 expedientes administrativos disciplinarios de una entidad pública de los años 2016 a 2017, como es la Corte Superior de Justicia del Distrito Judicial de Lambayeque.

#### **2.3.2. Muestra**

Sólo se tomarán 50 operadores del derecho que forman parte de la población que cumplan con los siguientes requisitos: que sean abogados de profesión, se dediquen a tramitar expedientes administrativos, y sobre todo que hayan ejercido la defensa en un procedimiento administrativo disciplinario a un servidor público.

Los expedientes administrativos disciplinarios administrativos han sido observados para esta investigación en su totalidad, siendo la cantidad de 78 expedientes bajo la custodia del Área de Secretaría Técnica de la CSJL (antigua sede).

#### **2.3.3. Muestreo**

Se ha empleado el Muestreo no aleatorio o no probabilístico, en específico el tipo de Muestreo intencional o selectiva por conveniencia, mediante el cual la investigadora se encarga de elegir de acuerdo a sus propios criterios o alcances a los sujetos que formaran parte de la muestra.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **2.4.1. Técnicas**

TÉCNICA DE GABINETE: Se utilizaron el fichaje, entre las que se emplearon tenemos: ficha bibliográfica, textual, y la de comentario, cuyo objetivo fue enriquecer el marco teórico y conceptual de esta investigación. Las fuentes a las que se acudió fueron bibliográficas y hemerográficas, así como libros digitales y artículos de revistas científicas con acceso a ellas a través del internet.

TÉCNICAS DE CAMPO: Emplearemos técnicas como la observación, y analizaremos los documentos obtenidos.

#### **2.4.2. Instrumentos**

FICHA DE DATOS: Se utilizará para recolectar los datos en la unidad de análisis Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017.

CUESTIONARIO: Se utilizará para recolectar los datos en la unidad de análisis los operadores del Derecho de la Ciudad de Chiclayo que cumplan con los requisitos básicos de la muestra.

#### **2.4.3. Validez y confiabilidad**

Los instrumentos aplicados han sido válidamente confiables debido a que, el Licenciado en Estadística Luis Arturo Montenegro Camacho con COESPE N° 262, fue el encargado de darle validez y confiabilidad mediante una correlación total de los elementos en Alfa de Cronbach. Los indicados documentos se encuentran en los anexos de la presente investigación.

#### **2.5. Procedimiento**

Previamente, se elaboraron los instrumentos que se iban a emplear para la recolección de los datos. Con los instrumentos listos se procedió a realizar 2 trámites diferentes, de acuerdo a cada tipo de unidad de análisis:

Para saber cuántos abogados en la ciudad de Chiclayo se encuentran habilitados y en ejercicio, se acudió al Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque para conocer los datos estadísticos, al no poder acceder a ellos, se buscó los mismos datos vía web, encontrándose sólo los correspondientes al año 2014 gracias a los datos del Informe Especial de la Revista La Ley, que forma parte del grupo Gaceta Jurídica. Para luego acudir a los estudios jurídicos privados que se encuentran localizados en el Centro de Chiclayo, y se procedió a la recolección de datos sólo a los abogados que cumplían con los requisitos para la muestra.

Y para poder acceder a los expedientes administrativos disciplinarios de la Corte Superior de Justicia del Distrito Judicial de Lambayeque, se presentó una solicitud en

mesa de partes solicitando acceder a los expedientes administrativos disciplinarios con fines netamente estadísticos y académicos, teniendo una respuesta afirmativa por parte de las autoridades de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.

Cuando se hubo cumplido con la recolección de datos, se procedió a sistematizar los datos obtenidos en hojas de cálculo de Microsoft Excel.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

Los datos recolectados mediante la aplicación del cuestionario realizado a los operadores del Derecho de Chiclayo y de la ficha de datos realizado a los expedientes administrativos disciplinarios de la Corte Superior de Justicia del Distrito Judicial de Lambayeque de los años 2016 a 2017, han sido vertidos en hojas de cálculo del programa Microsoft Excel, así como también a través de fórmulas lógicas evidenciar los resultados en tablas y figuras de distribución de frecuencias simples y porcentuales.

## **2.7. Aspectos Éticos**

De acuerdo con los principios establecidos por la Universidad César Vallejo y a la naturaleza de la investigación los aspectos éticos a tomar en cuenta son los siguientes:

Manejo de fuentes de consulta, reconociendo la propiedad intelectual de los citados autores a los que se acudió, así como también realizar la interpretación de los textos, más no alterando lo que quiso expresar el autor.

Claridad en los objetivos de la investigación, advertir y señalar los objetivos antes de la exploración del campo de investigación. Evitando así la no manipulación de estos.

Transparencia de los datos obtenidos, evitando así que las interpretaciones personales alteren los hechos evidencias, así como influir en los alcances de la misma. Es decir, sólo plasmar en el informe de investigación tal como ocurrieron las cosas.

Confidencialidad, respetar el anonimato si así lo pide el, o los, interesados, por cuanto los datos obtenidos tienen carácter estadístico y científico. Y aquellos datos que fueron evidenciados y que no corresponden a la investigación no deberán ser divulgados ni señalados en esta investigación, ni a persona alguna.

Profundidad en el desarrollo del tema, mantener la constante actualización de fuentes, así como también, analizar las diferentes posturas en torno al tema de investigación. Aun cuando se difiera de dichas posturas.

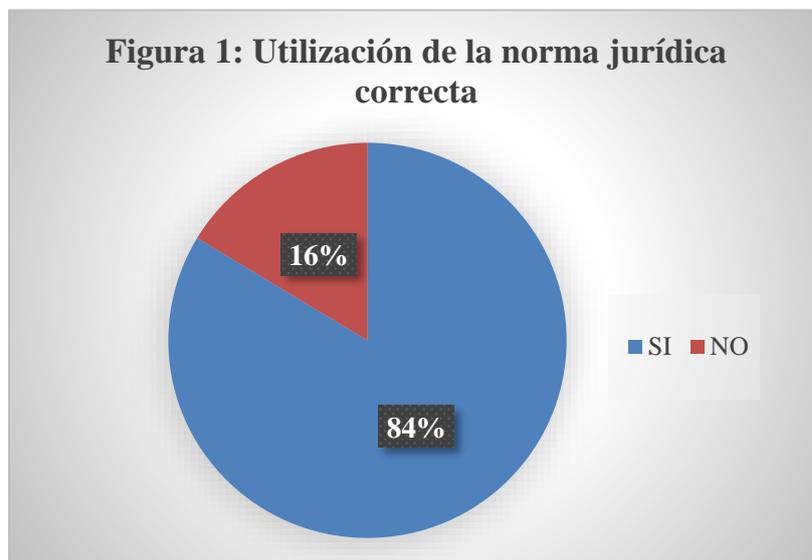
### III. RESULTADOS

#### 3.1. INSTRUMENTO N° 1: CUESTIONARIO A LOS OPERADORES DEL DERECHO DE CHICLAYO

**Tabla 1: Cree Ud. ¿Que la Autoridad administrativa competente ha utilizado la norma jurídica correcta?**

Alternativas	fi	%
SI	41	84%
NO	8	16%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

FUENTE: cuestionario realizado a los Operadores del Derecho de Chiclayo



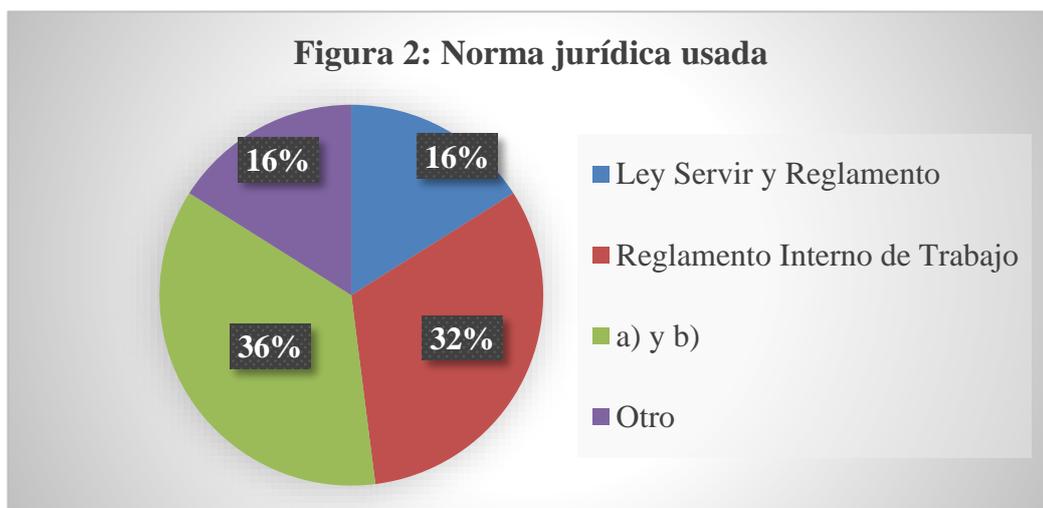
FUENTE: cuestionario realizado a los Operadores del Derecho de Chiclayo

Se puede apreciar que de los 50 encuestados, un 84% señaló que la Autoridad Administrativa competente ha utilizado la norma jurídica correcta, y el 16% restante señala que no.

**Tabla 2: ¿Qué normativa se ha usado para tipificar la falta y posterior imposición de una sanción administrativa?**

Alternativas	fi	%
Ley Servir y Reglamento	8	16%
Reglamento Interno de Trabajo	16	32%
a) y b)	18	36%
Otro	8	16%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

FUENTE: cuestionario realizado a los Operadores del Derecho de Chiclayo



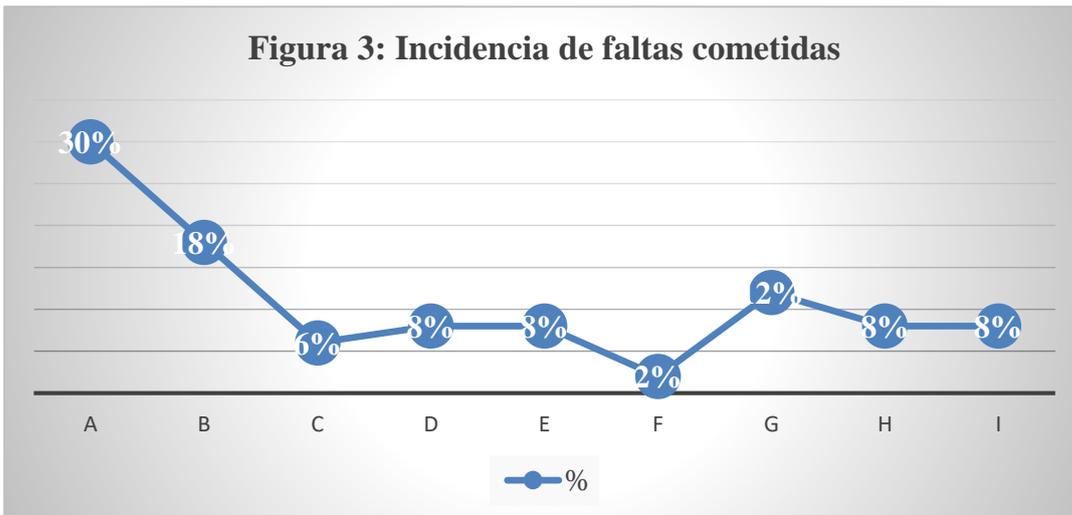
FUENTE: cuestionario realizado a los Operadores del Derecho de Chiclayo

Se aprecia de los 50 encuestados, un 36% señaló que se usó como base normativa la Ley Servir y su Reglamento conjuntamente con el Reglamento Interno de Trabajo; un 32% señaló que sólo se usó el Reglamento Interno de Trabajo; un 16% señaló que se usó la Ley Servir y su Reglamento; y el 16% restante señaló que se usó otra base normativa.

**Tabla 3: ¿Qué falta administrativa se le imputó a su patrocinado?**

Alternativa	fi	%
a) Agredir verbal y/o físicamente al ciudadano usuario de los servicios a cargo de la entidad	15	30%
b) Negligencias en el desempeño de sus funciones	9	18%
c) Incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior y de los compañeros de labor	3	6%
d) Inasistencia injustificada	4	8%
e) Resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores	4	8%
f) Ausencias Injustificadas	1	2%
g) Abandono injustificado del puesto de trabajo durante la jornada	6	12%
Ejecutar actividades o utilizar tiempo de la jornada, o recursos de la entidad para fines ajenos	4	8%
i) Causar deliberadamente daños materiales en los equipos, enseres, valores y útiles de trabajo	4	8%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

FUENTE: cuestionario realizado a los Operadores del Derecho de Chiclayo



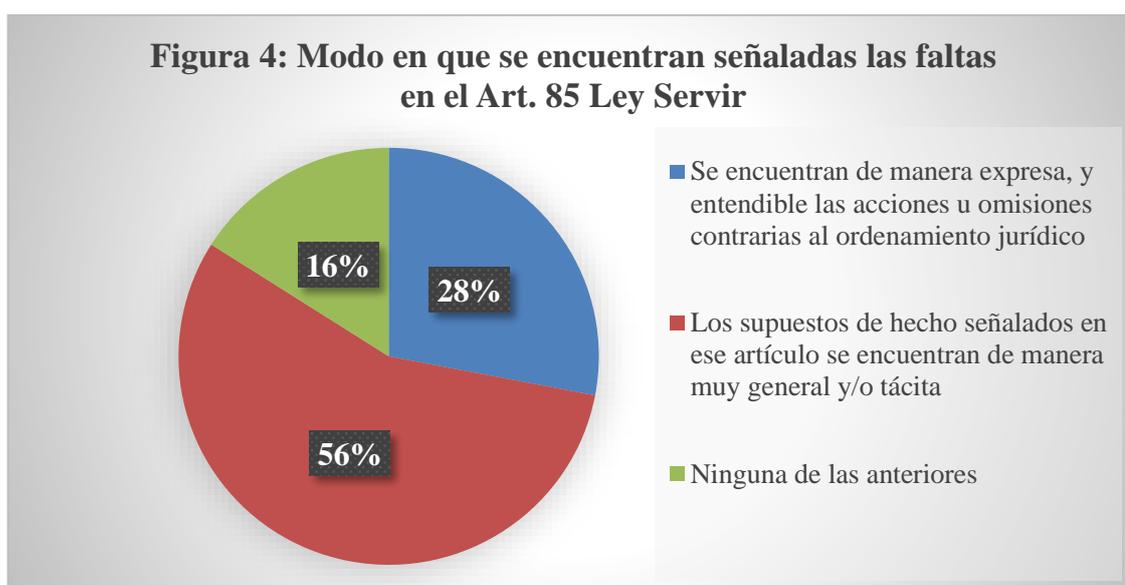
FUENTE: cuestionario realizado a los Operadores del Derecho de Chiclayo

Se aprecia que de los 50 encuestados, un 30% señaló que se le imputó a su patrocinado la falta administrativa de Agredir verbal y/o físicamente al ciudadano usuario de los servicios a cargo de la entidad; un 18% señaló que se le imputó a su patrocinado la falta administrativa de Negligencias en el desempeño de sus funciones; un 6% señaló que se le imputó a su patrocinado la falta administrativa de Incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior y de los compañeros de labor; un 8% señaló que se le imputó a su patrocinado la falta administrativa de Inasistencia injustificada; un 8% señaló que se le imputó a su patrocinado la falta administrativa de Resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores; un 2% señaló que se le imputó a su patrocinado la falta administrativa de Ausencias Injustificadas; un 12% señaló que se le imputó a su patrocinado la falta administrativa de Abandono injustificado del puesto de trabajo durante la jornada; un 8% señaló que se le imputó a su patrocinado la falta administrativa de Ejecutar actividades o utilizar tiempo de la jornada, o recursos de la entidad para fines ajenos; y el 8% restante señaló que se le imputó a su patrocinado la falta administrativa de Causar deliberadamente daños materiales en los equipos, enseres, valores y útiles de trabajo.

**Tabla 4: ¿Cómo considera Ud.: Que se encuentran señaladas las faltas según el Art. 85 de la Ley Servir?**

Alternativa	fi	%
Se encuentran de manera expresa, y entendible las acciones u omisiones contrarias al ordenamiento jurídico	14	28%
Los supuestos de hecho señalados en ese artículo se encuentran de manera muy general y/o tácita	28	56%
Ninguna de las anteriores	8	16%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

FUENTE: cuestionario realizado a los Operadores del Derecho de Chiclayo



FUENTE: cuestionario realizado a los Operadores del Derecho de Chiclayo

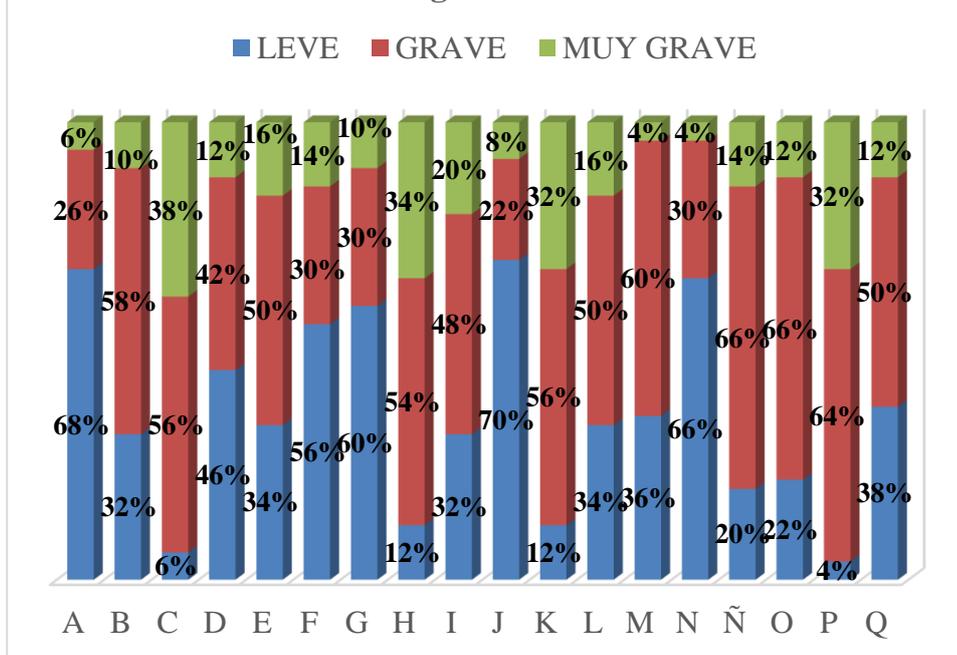
Se puede apreciar que de los 50 encuestados, un 28% señaló que las faltas administrativas señaladas en el artículo 85 de la Ley Servir se encuentran de manera expresa, y entendibles las acciones u omisiones contrarias al ordenamiento jurídico; un 56% señaló que los supuestos de hecho señalados en ese artículo se encuentran de manera muy general y/o tácita; mientras que el 16% restante señaló ninguna de las anteriores.

**Tabla 5: A su criterio ¿cómo Ud. Identificaría según categorías las acciones u omisiones voluntarias o no, que incurren los servidores públicos?**

<b>Art. 85</b>	<b>LEVE</b>	<b>GRAVE</b>	<b>MUY GRAVE</b>	<b>Total</b>
a) El incumplimiento de las normas establecidas en la Presente Ley y su reglamento	34	13	3	50
b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores	16	29	5	50
c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplinaria o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor	3	28	19	50
d) La negligencia en el desempeño de las funciones	23	21	6	50
e) El impedir el funcionamiento del servicio público	17	25	8	50
f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros	28	15	7	50
g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes	30	15	5	50
h) El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro	6	27	17	50
i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de esta	16	24	10	50
j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario	35	11	4	50
k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública	6	28	16	50
l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública	17	25	8	50
m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica	18	30	2	50
n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo	33	15	2	50
ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil	10	33	7	50
o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros	11	33	6	50
p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente	2	32	16	50
q) Las demás que señale la ley	19	25	6	50

FUENTE: cuestionario realizado a los Operadores del Derecho de Chiclayo

**FIGURA 5: Categorización de las faltas**



FUENTE: cuestionario realizado a los Operadores del Derecho de Chiclayo

Se puede apreciar que de los 50 encuestados, consideraron que El incumplimiento de las normas establecidas en la Presente Ley y su reglamento debe estar categorizado con un 68% como falta leve, con un 26% como falta grave, y un 6% como falta muy grave; La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores debe estar categorizada con un 32% como falta leve, con un 58% como falta grave, con un 10% como falta muy grave; El incurrir en acto de violencia, grave indisciplinaria o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor debe estar categorizada con un 6% como falta leve, con un 56% como falta grave, con un 38% como falta muy grave; La negligencia en el desempeño de las funciones debe estar categorizada con un 46% como falta leve, con un 42% como falta grave, con un 12% como falta muy grave; El impedir el funcionamiento del servicio público debe estar categorizado con un 34% como falta leve, con un 50% como falta grave, con un 16% como falta muy grave; La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros debe estar categorizada con un 56% como falta leve, con un 30% como falta grave, con un 14% como falta muy grave; La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes debe estar categorizada con un 60% como falta leve, con un 30% como falta grave, con un 10% como falta muy grave; El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de

lucro debe categorizarse con un 12% como falta leve, con 54% como falta grave, con un 34% como falta muy grave; El causar deliberadamente daños materiales en los bienes de propiedad de la entidad o en posesión de esta debe estar categorizado con un 32% como falta leve, con un 48% como falta grave, con un 20% como falta muy grave; Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario debe estar categorizado con un 70% como falta leve, con 22% como falta grave, con un 8% como falta muy grave; El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil debe categorizarse con un 12% como falta leve, con un 56% como falta grave, con un 32% como falta muy grave; Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública debe categorizarse con un 34% como falta leve, con un 50% como falta grave, con un 16% como falta muy grave; todo tipo de discriminación debe categorizarse con un 36% como falta leve, con un 60% como falta grave, con un 4% como falta muy grave; El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo debe categorizarse con un 66% como falta leve; con un 30% como falta grave, con un 4% como falta muy grave; La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil debe categorizarse con un 20% como falta leve, con un 66% como falta grave, con un 14% como falta muy grave; Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros debe categorizarse con un 22% como falta leve, con un 66% como falta grave, con un 12% como falta muy grave; La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente debe categorizarse con un 4% como falta leve, con un 64% como falta grave, con un 32% como falta muy grave; Las demás que señale la ley debe categorizarse con un 38% como falta leve, con un 50% como falta grave y con un 12% como falta muy grave.

**Tabla 6: En cuanto a la Proporcionalidad y Razonabilidad de la Sanción Administrativa Disciplinaria de la Ley Servir. ¿Cómo fue la sanción impuesta por la Autoridad Administrativa?**

Alternativas	fi	%
a)La sanción impuesta a la falta cometida fue la correcta	38	76%
b)La sanción fue impuesta de manera desproporcional con respecto a las faltas cometidas	12	24%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

FUENTE: cuestionario realizado a los Operadores del Derecho de Chiclayo

FUENTE: cuestionario realizado a los Operadores del Derecho de Chiclayo

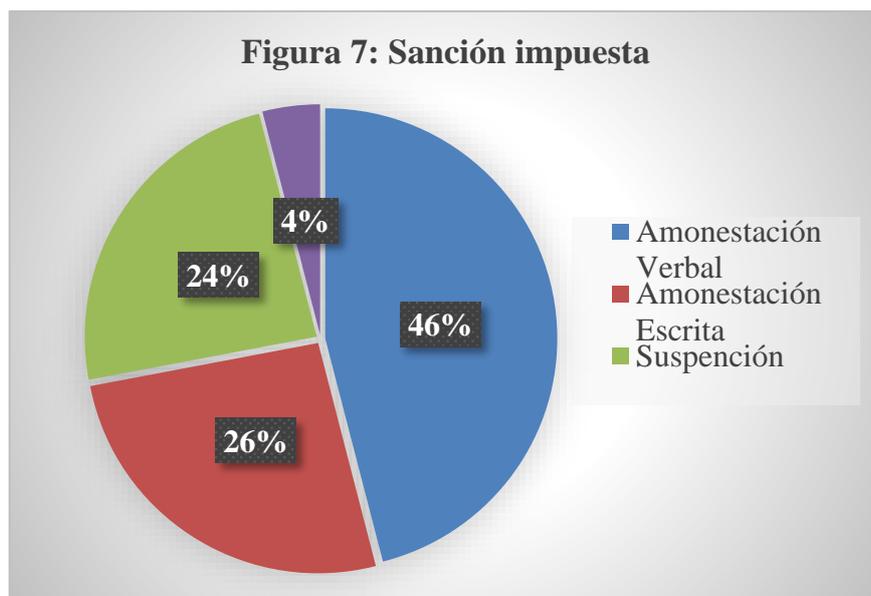


Se aprecia que de los 50 encuestados, un 76% señaló que la Sanción impuesta a su patrocinado por la falta cometida fue la correcta, mientras que un 24% las sanciones fueron impuestas de manera desproporcional con respecto a la falta cometida.

**Tabla 7: ¿Qué sanción recibió el servidor público procesado?**

Alternativas	fi	%
Amonestación Verbal	23	46%
Amonestación Escrita	13	26%
Suspensión	12	24%
Destitución	2	4%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

FUENTE: cuestionario realizado a los Operadores del Derecho de Chiclayo



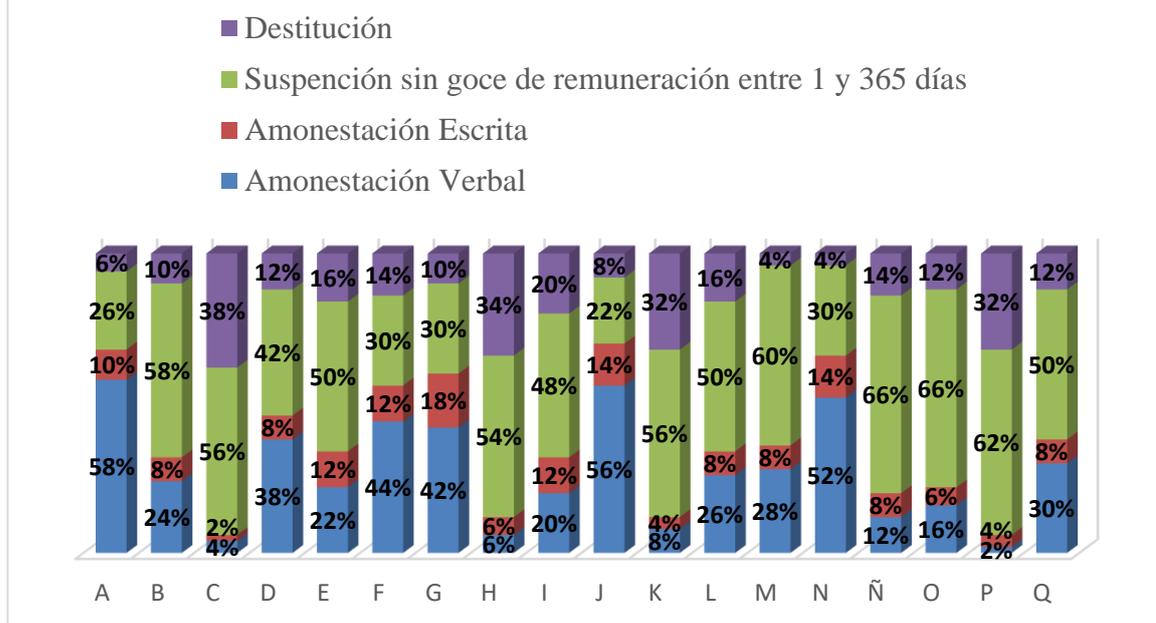
FUENTE: cuestionario realizado a los Operadores del Derecho de Chiclayo

Se aprecia que de los 50 encuestados, un 46% a sus patrocinados se les impuso como sanción Amonestación Verbal; un 26% se les Amonestó de manera Escrita; un 24% fueron Suspendidos; y el 4% restante fue Destituido.

**Tabla 8: Marque con una (x) la sanción que Ud. Considere adecuada para las siguientes faltas**

Art. 85	AV	AE	Suspensión sin goce de remuneración entre 1 y 365 días	Destitución	Total
a) El incumplimiento de las normas establecidas en la Presente Ley y su reglamento	29	5	13	3	50
b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores	12	4	29	5	50
c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplinaria o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor	2	1	28	19	50
d) La negligencia en el desempeño de las funciones	19	4	21	6	50
e) El impedir el funcionamiento del servicio público	11	6	25	8	50
f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros	22	6	15	7	50
g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes	21	9	15	5	50
h) El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro	3	3	27	17	50
i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de esta	10	6	24	10	50
j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario	28	7	11	4	50
k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública	4	2	28	16	50
l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública	13	4	25	8	50
m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica	14	4	30	2	50
n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo	26	7	15	2	50
ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil	6	4	33	7	50
o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros	8	3	33	6	50
p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente	1	2	31	16	50
q) Las demás que señale la ley	15	4	25	6	50

**Figura 8: Categorización de las sanciones**



FUENTE: cuestionario realizado a los Operadores del Derecho de Chiclayo

Se puede apreciar que de los 50 encuestados, El incumplimiento de las normas establecidas en la Presente Ley y su reglamento con un 58% debe asignársele la sanción de Amonestación Verbal, con un 10% Amonestación Escrita, con un 26% Suspensión sin goce de remuneración entre 1 y 365 días, y con un 6% la Destitución; La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores con un 24% debe asignársele la sanción de Amonestación Verbal, con un 8% Amonestación Escrita, con un 58% Suspensión sin goce de remuneración entre 1 y 365 días, y con un 10% la Destitución; El incurrir en acto de violencia, grave indisciplinaria o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor con un 4% debe asignársele la sanción de Amonestación Verbal, con un 2% Amonestación Escrita, con un 56% Suspensión sin goce de remuneración entre 1 y 365 días, y con un 38% la Destitución; La negligencia en el desempeño de las funciones con un 38% debe asignársele la sanción de Amonestación Verbal, con un 8% Amonestación Escrita, con un 42% Suspensión sin goce de remuneración entre 1 y 365 días, y con un 12% la Destitución; El impedir el funcionamiento del servicio público con un 22% debe asignársele la sanción de Amonestación Verbal, con un 12% Amonestación Escrita, con un 50% Suspensión sin goce de remuneración entre 1 y 365 días, y con un 16% la Destitución; La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros con un 44% se le debe

asignar la sanción de Amonestación Verbal, con un 12% Amonestación Escrita, con un 30% Suspensión sin goce de remuneración entre 1 y 365 días, y con un 14% la Destitución; La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes con un 42% se le debe asignar la sanción de Amonestación Verbal, con un 18% Amonestación Escrita, con un 30% Suspensión sin goce de remuneración entre 1 y 365 días, y con un 10% la Destitución; El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro con un 6% se le debe asignar la sanción de Amonestación Verbal, con un 6% Amonestación Escrita, con un 54% Suspensión sin goce de remuneración entre 1 y 365 días, y con un 34% la Destitución; El causar deliberadamente daños materiales en los bienes de propiedad de la entidad o en posesión de esta con un 20% se le debe asignar la sanción de Amonestación Verbal, con un 12% Amonestación Escrita, con un 48% Suspensión sin goce de remuneración entre 1 y 365 días, y con un 20% la Destitución; Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario con un 56% se le debe asignar una sanción de Amonestación Verbal, con un 14% Amonestación Escrita, con un 22% Suspensión sin goce de remuneración entre 1 y 365 días, y con un 8% la Destitución; El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, con un 8% se le debe asignar la sanción de Amonestación Verbal, con un 4% Amonestación Escrita, con un 56% Suspensión sin goce de remuneración entre 1 y 365 días, y con un 32% la Destitución; Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o en ejercicio sus funciones o utilizando los recursos de la entidad pública con un 26% se le debe asignar la sanción de Amonestación Verbal, con un 8% Amonestación Escrita, con un 50% Suspensión sin goce de remuneración entre 1 y 365 días, y con un 16% la Destitución; Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica con un 28% se le debe asignar la sanción de Amonestación Verbal, con un 8% Amonestación Escrita, con un 60% Suspensión sin goce de remuneración entre 1 y 365 días, y con un 4% la Destitución; El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo con un 52% se le debe asignar la sanción de Amonestación Verbal, con un 14% Amonestación Escrita, con un 30% Suspensión sin goce de remuneración entre 1 y 365 días, y con un 4% la Destitución; La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil con un 12% se le debe asignar la sanción de Amonestación Verbal, con un 8% Amonestación Escrita, con un 66% Suspensión

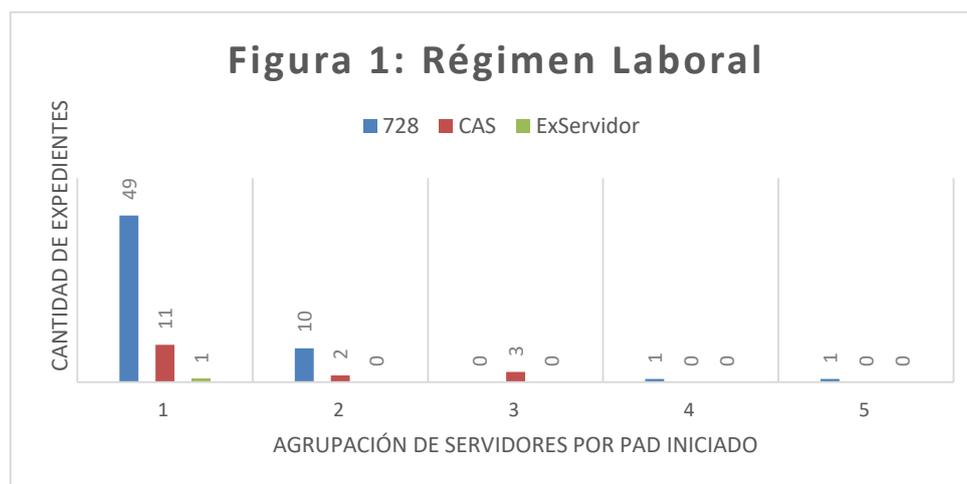
sin goce de remuneración entre 1 y 365 días, y con un 14% la Destitución; Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros con un 16% se le debe asignar la sanción de Amonestación Verbal, con un 6% Amonestación Escrita, con un 66% Suspensión sin goce de remuneración entre 1 y 365 días, y con un 12% la Destitución; La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente con un 2% se le debe asignar la sanción de Amonestación Verbal, con un 4% Amonestación Escrita, con un 62% Suspensión sin goce de remuneración entre 1 y 365 días, y con un 32% la Destitución; Las demás que señale la ley con un 30% se le debe asignar la sanción de Amonestación Verbal, con un 8% Amonestación Escrita, con un 50% Suspensión sin goce de remuneración entre 1 y 365 días, y con un 12% la Destitución.

### 3.2. INSTRUMENTO N° 2: FICHA DE DATOS EXTRAIDOS DE LOS EXPEDIENTES PAD DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE AÑO 2016-2017

**Tabla 1: Régimen Laboral de los Servidores procesados**

Servidores procesados por expediente	728	CAS	Ex Servidor	Total de trabajadores
1	49	11	1	61
2	10	2	0	24
3	0	3	0	9
4	1	0	0	4
5	1	0	0	5
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>103</b>

FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017



FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017

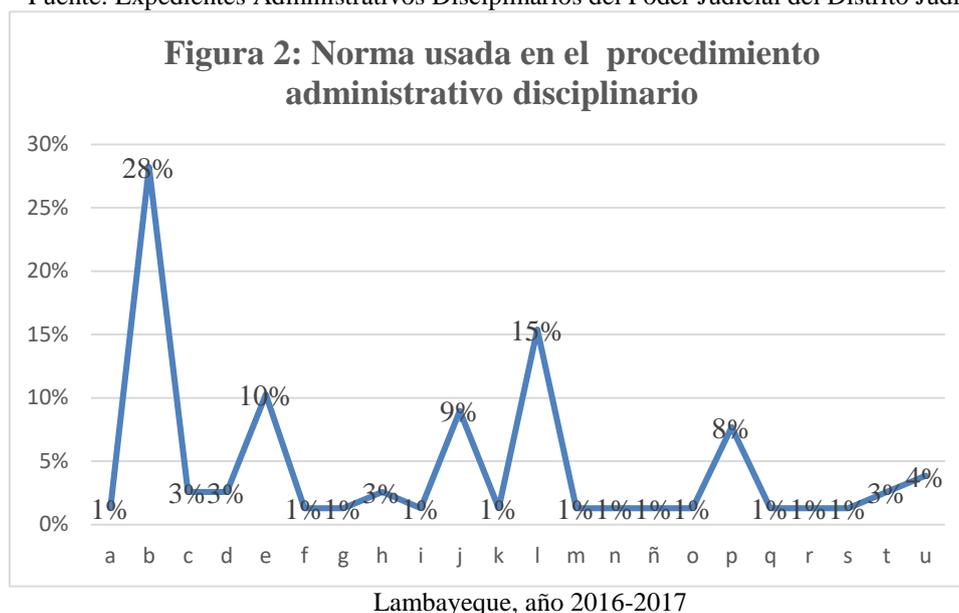
De los 78 expedientes revisados se observa que se han procesado a 1, 2, 3, 4, 5 servidores públicos dentro de un mismo proceso, es por eso la agrupación por cantidad de procesados dentro de un mismo PAD. Por tanto, se inició PAD a 78 servidores del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, 24 servidores del régimen laboral CAS, y a 1 Ex Servidor CAS.

**Tabla 2: Al tipificar la supuesta falta incurrida por el servidor procesado, ¿qué normas usa la autoridad disciplinaria para tipificarla?**

<b>Alternativa</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
a) Ley Servir	1	1%
b) Ley Servir y su Reglamento	22	28%
c) Reglamento Interno de Trabajo PJ	2	3%
d) Ley Servir y Reglamento Interno de Trabajo PJ	2	3%
e) Ley Servir, Reglamento de la Ley Servir y Reglamento Interno de Trabajo PJ	8	10%
f) Ley Servir, Reglamento de la Ley Servir y Manual de Seguridad PJ	1	1%
g) Ley Servir, Reglamento Interno de Trabajo PJ y Manual de Seguridad PJ	1	1%
h) Ley Servir y Reglamento Disciplinario y Procedimiento Sancionador PJ	2	3%
i) Ley Servir, Reglamento de la Ley Servir y Reglamento Disciplinario y Procedimiento Sancionador PJ	1	1%
j) Ley Servir ,Reglamento Interno de Trabajo PJ y Reglamento Disciplinario y Procedimiento Sancionador PJ	7	9%
k) Ley Servir, Reglamento de la Ley Servir, Reglamento Interno de Trabajo PJ y Reglamento Disciplinario y Procedimiento Sancionador PJ	1	1%
l) Reglamento Interno de Trabajo PJ y Reglamento Disciplinario y Procedimiento Sancionador PJ	12	15%
m) Ley Servir, Ley de Contrataciones y Constitución PP	1	1%
n) Ley Servir, Reglamento Disciplinario y Procedimiento Sancionador PJ y Código de Ética del FP	1	1%
ñ) Reglamento Interno de Trabajo PJ, Reglamento Disciplinario y Procedimiento Sancionador PJ y Código de Ética del FP	1	1%
o) Ley Servir, Reglamento Interno de Trabajo PJ, DIRECTIVA 004-2013-GG-PJ	1	1%
p) Reglamento Interno de Trabajo PJ, DIRECTIVA 004-2013-GG-PJ	6	8%
q) Reglamento D. Leg. 1057 y Código de Ética del FP	1	1%
r) Reglamento Interno de Trabajo PJ y D.LEG. 728	1	1%
s) Reglamento Interno de Trabajo PJ, DIRECTIVA 004-2013-GG-PJ y D.LEG. 728	1	1%
t) Ley Servir, D.LEG. 728, Reglamento Interno de Trabajo PJ y DIRECTIVA 004-2013-GG-PJ	2	3%
u) No se usó normativa alguna	3	4%
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017

Fuente: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de

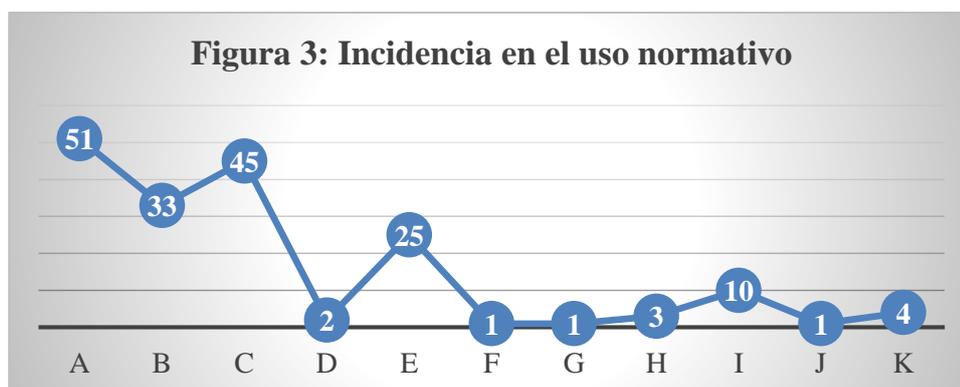


Dentro de los 78 expedientes analizados, la autoridad administrativa correspondiente no ha usado sólo una normativa disciplinaria, lo que genera una incidencia en el uso de determinada normativa disciplinaria de la siguiente forma: la Ley Servir fue citada 51 veces, el Reglamento de la Ley Servir fue citado 31 veces, el Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial fue citado 45 veces, el Manual de Seguridad del Poder Judicial fue citado 2 veces, el Reglamento Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Poder Judicial fue citado 25 veces, la Ley de Contrataciones fue citada 1 vez, la Constitución Política del Perú fue citada 1 vez, el Código de ética del Funcionario Público fue citado 3 veces, la Directiva N° 004-2013-GG-PJ fue citada 10 veces, el Reglamento del D. Legislativo N° 1057 fue citado 1 vez, el D. Legislativo N° 728 fue citado 4 veces, y sólo en 3 expedientes administrativos disciplinarios no se usó normativa alguna por cuanto no se inició procedimiento administrativo disciplinario alguno.

**Tabla 3: Incidencia en el uso normativo**

Tipificación	Fi	%
A. Ley Servir	51	29%
B. Reglamento de la Ley Servir	33	19%
C. Reglamento Interno de Trabajo PJ	45	26%
D. Manual de Seguridad PJ	2	1%
E. Reglamento Disciplinario y Procedimiento Sancionador PJ	25	14%
F. Ley de Contrataciones	1	1%
G. Constitución PP	1	1%
H. Código de Ética del FP	3	2%
I. DIRECTIVA 004-2013-GG-PJ	10	6%
J. Reglamento D. Leg. 1057	1	1%
K. D.LEG. 728	4	2%
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017



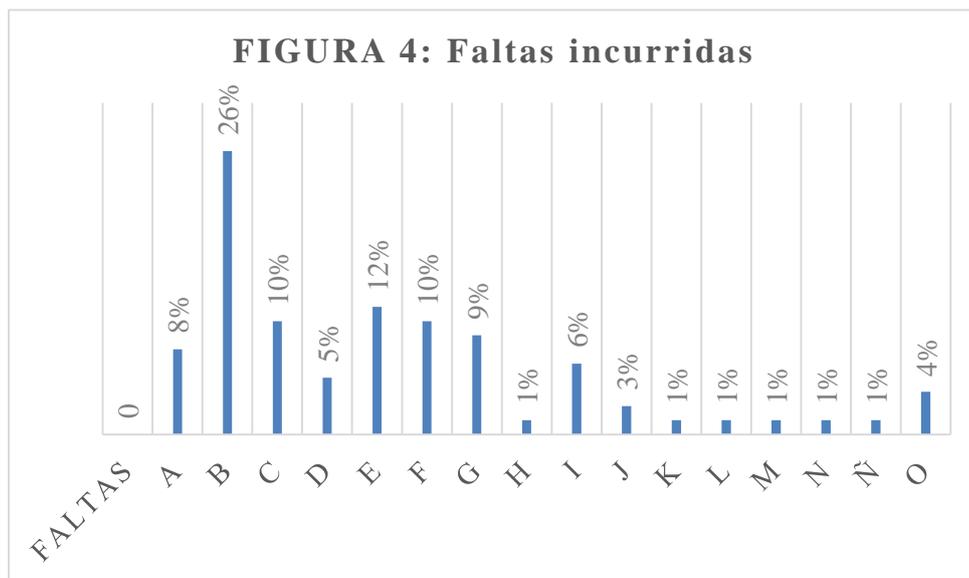
FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017

La Ley Servir ha sido utilizada en 51 expedientes, el Reglamento de la Ley Servir ha sido utilizado en 33 expedientes, Reglamento Interno de Trabajo del PJ ha sido utilizado en 45 expedientes, el Manual de Seguridad Física del PJ ha sido utilizado en 2 expedientes, el Reglamento Disciplinario y Procedimiento Sancionador del PJ ha sido utilizado en 25 expedientes, la Ley de Contrataciones ha sido usada en 1 expediente, la Constitución Política del Perú ha sido utilizada en 1 expediente, el Código de ética del Funcionario Público ha sido utilizado en 3 expedientes, la Directiva N° 004-2013-GG-PJ ha sido utilizada en 10 expedientes, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 ha sido utilizado en 1 expediente, y el Decreto Legislativo N° 728 ha sido utilizado en 4 expedientes.

**Tabla 4: Faltas incurridas por los servidores procesados**

Faltas	fi	%
Agredir verbal y/o físicamente al ciudadano usuario de los servicios a cargo de la entidad	6	8%
Negligencias en el desempeño de sus funciones	20	26%
Incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior y de los compañeros de labor	8	10%
Ausencias Injustificadas	4	5%
Resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores	9	12%
Inasistencia injustificada	8	10%
Abandono injustificado del puesto de trabajo durante la jornada	7	9%
Paralización intempestiva de labores	1	1%
Incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo	5	6%
Causar deliberadamente daños materiales en los equipos, enseres, valores y útiles de trabajo	2	3%
Velar por la vigilancia y protección de las personas, instalaciones, patrimonio y zonas interiores de las sedes judiciales	1	1%
Concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes	1	1%
Ejecutar actividades o utilizar tiempo de la jornada, o recursos de la entidad para fines ajenos	1	1%
Sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa	1	1%
Utilización de los fondos o recursos públicos de manera inadecuada	1	1%
NO	3	4%
<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017



FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017

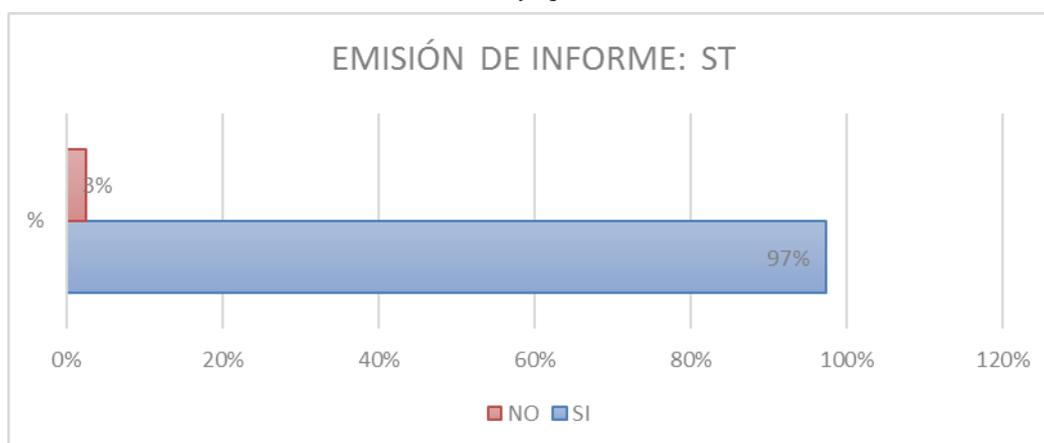
De los 78 expedientes analizado, en 6 expedientes PAD los servidores procesados incurrieron en la falta disciplinaria de agredir verbal y/o físicamente al ciudadano usuario de los servicios a cargo de la entidad; en 20 expedientes PAD los servidores procesados incurrieron en la falta disciplinaria de Negligencias en el desempeño de sus funciones; en 8 expedientes PAD los servidores procesados incurrieron en la falta disciplinaria de Incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior y de los compañeros de labor; en 4 expedientes PAD los servidores procesados incurrieron en la falta disciplinaria de Ausencias Injustificadas; en 9 expedientes PAD los servidores procesados incurrieron en la falta disciplinaria de Resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores; en 8 expedientes PAD los servidores procesados incurrieron en la falta disciplinaria de Inasistencia injustificada; en 7 expedientes PAD los servidores procesados incurrieron en la falta disciplinaria de Abandono injustificado del puesto de trabajo durante la jornada; en 1 expedientes PAD los servidores procesados incurrieron en la falta disciplinaria de Paralización intempestiva de labores; en 5 expedientes PAD los servidores procesados incurrieron en la falta disciplinaria de Incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo; en 2 expedientes PAD los servidores procesados incurrieron en la falta disciplinaria de Causar deliberadamente daños materiales en los equipos, enseres, valores y útiles de trabajo; en 1 expedientes PAD los servidores procesados incurrieron en la falta disciplinaria de Velar por la vigilancia y protección de las personas, instalaciones, patrimonio y zonas interiores de las sedes judiciales; en 1 expedientes PAD los servidores procesados incurrieron en la falta

disciplinaria de Concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes; en 1 expedientes PAD los servidores procesados incurrieron en la falta disciplinaria de Ejecutar actividades o utilizar tiempo de la jornada, o recursos de la entidad para fines ajenos; en 1 expedientes PAD los servidores procesados incurrieron en la falta disciplinaria de Sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; en 1 expediente PAD los servidores procesados incurrieron en la falta disciplinaria de Utilización de los fondos o recursos públicos de manera inadecuada; y en 3 expedientes PAD no se evidenció la concurrencia en falta de los servidores procesados.

**Tabla 5: Realizó Informe Secretaria Técnica**

Alternativa	fi	%
SI	76	97%
NO	2	3%
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017



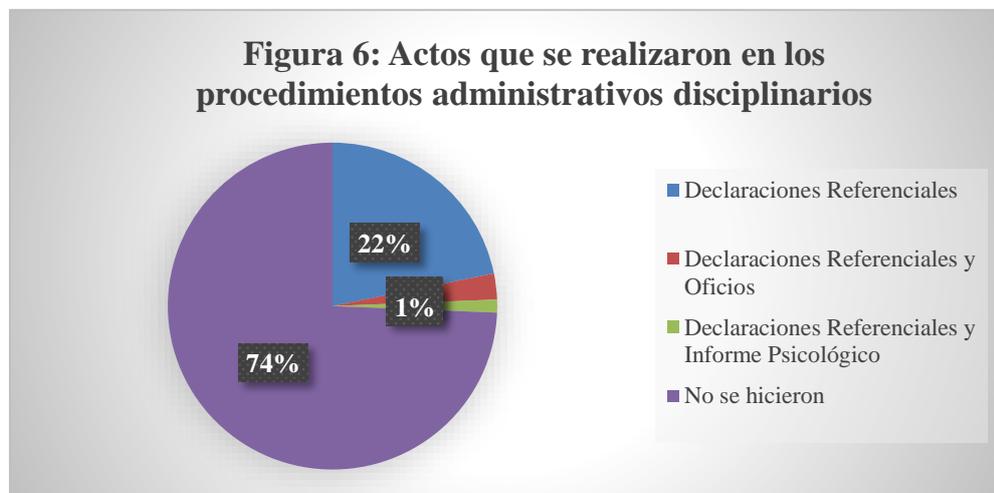
FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017

De los 78 expedientes analizados, el 97% de ellos Secretaría Técnica emitió informe al órgano instructor después de haber tomado en conocimiento de la concurrencia de la falta por parte del servidor procesado; en el 3% restante no lo hizo por cuanto el órgano instructor fue quien tomó en conocimiento de la concurrencia antes de Secretaría Técnica.

**Tabla 6: Actos que se realizaron en los Procedimiento Administrativo Disciplinarios**

<b>Alternativas</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Declaraciones Referenciales	17	22%
Declaraciones Referenciales y Oficios	2	3%
Declaraciones Referenciales y Informe Psicológico	1	1%
No se hicieron	58	74%
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017



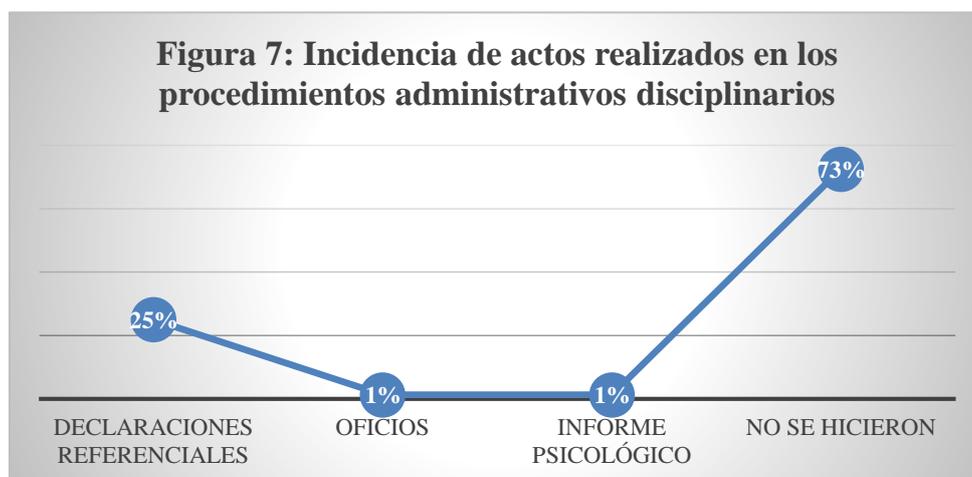
FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017

De los 78 expedientes analizados, se realizaron las siguientes actos que complementaban al procedimiento administrativo disciplinario, dichos actos fueron realizados por Secretaría Técnica, ya sea en su función de recabar información o por ordenanza del órgano sancionador, y estas actos fueron: un 22% la toma de declaraciones referenciales, un 3% adicionalmente a la toma de declaraciones se realizó conjuntamente oficios, en 1% se realizaron la toma de declaraciones referenciales conjuntamente con la realización de un Informe Psicológico, y en el 74% restante no se realizó acto alguno.

**Tabla 7: Incidencia de Actos realizados en los Procedimiento Administrativo Disciplinarios**

Alternativas	fi	%
Declaraciones Referenciales	20	25%
Oficios	1	1%
Informe Psicológico	1	1%
No se hicieron	58	73%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017



FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017

Secretaría Técnica realizó 20 toma de Declaraciones Referenciales, 1 Oficio para obtener información de otra entidad, y solicitó la realización de 1 Informe Psicológico. Y de los 58 expedientes restantes no procedió a realizar alguno de los actos arriba mencionados.

**Tabla 8: Recomendación de Sanción por parte de Secretaría Técnica**

<b>Alternativas</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Archivo	3	4%
Amonestación Escrita	32	41%
No recomendó	34	44%
Suspensión	5	6%
Destitución	4	5%
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017



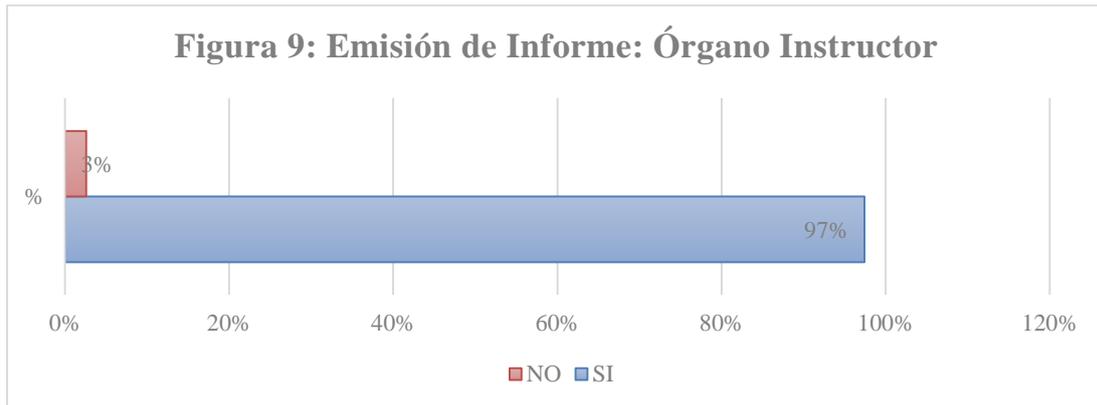
FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017

De los 78 expedientes analizados, se observa que Secretaría Técnica en un 4% recomendó el archivo del PAD; en un 41% recomendó Amonestación Escrita; en un 44% no recomendó ninguna sanción; en un 6% recomendó la Suspensión del servidor procesado; y el 5% restante recomendó la Destitución.

**Tabla 9: Emisión de informe por parte del Órgano Instructor**

Alternativas	fi	%
SI	76	97%
NO	2	3%
Total	78	100%

FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017



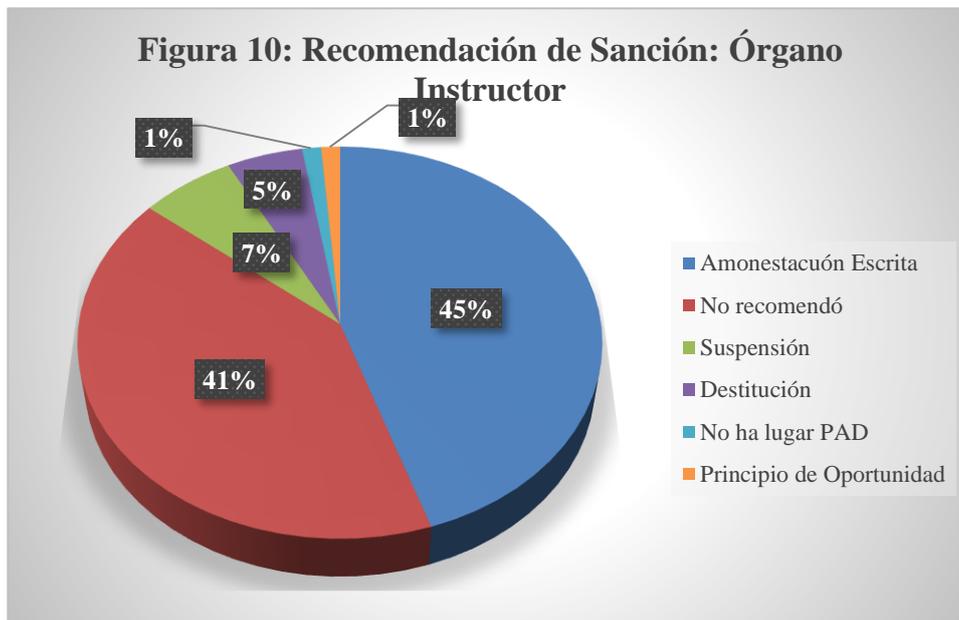
FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017

De los 78 expedientes analizados, el 97% de ellos el Órgano Instructor emitió informe al órgano sancionador después de haber recibido el informe de Secretaría Técnica; en el 3% restante no lo hizo.

**Tabla 10: Recomendación de Sanción por parte del órgano Instructor**

Alternativas	fi	%
Amonestación Escrita	35	45%
No recomendó	32	41%
Suspensión	5	6%
Destitución	4	5%
No ha lugar PAD	1	1%
Principio de Oportunidad	1	1%
Total	78	100%

FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017



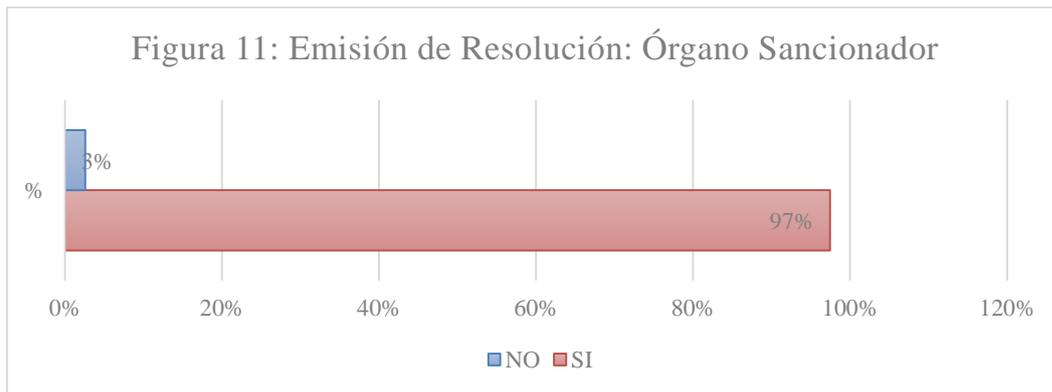
FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017

De los 78 expedientes analizados, se observa que el órgano instructor en un 45% recomendó Amonestación Escrita; en un 41% no recomendó ninguna sanción; en un 7% recomendó la Suspensión del servidor procesado; en un 5% recomendó la Destitución; en un 7% señaló No ha Lugar PAD; y el 1% restante recomendó el otorgamiento del Principio de Oportunidad.

**Tabla 11: Emisión de Resolución por parte del Órgano Sancionador**

<b>Alternativa</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
SI	76	97%
NO	2	3%
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017



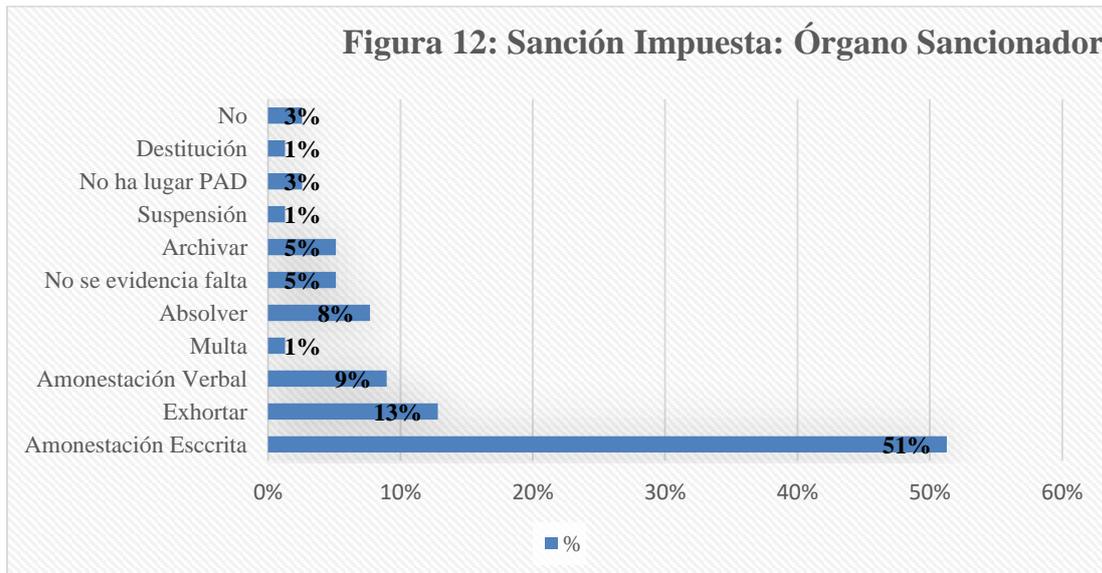
FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017

De los 78 expedientes analizados, el 97% de ellos el Órgano Sancionador emitió resolución de sanción después de haber recibido el informe Órgano Instructor; y en el 3% restante no lo hizo.

**Tabla 12: Sanción Impuesta al Servidor procesado**

Alternativa	fi	%
Amonestación Escrita	40	51%
Exhortar	10	13%
Amonestación Verbal	7	9%
Multa	1	1%
Absolver	6	8%
No se evidencia falta	4	5%
Archivar	4	5%
Suspensión	1	1%
No ha lugar PAD	2	3%
Destitución	1	1%
No	2	3%
Total	78	100%

FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017



FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017

De los 78 expedientes analizados, se observa que el órgano sancionador en un 51% se sancionó con Amonestación Escrita; 8% se resolvió absolver; en un 3% se resolvió No ha lugar PAD; en un 13% se resolvió Exhortar al servidor procesado; en un 5% no se evidenció falta; en 1% se resolvió la Destitución del servidor procesado; en un 9% se sancionó con Amonestación Verbal; en 5% se resolvió archivar el PAD; en un 3% no se emitió sanción alguna por cuanto no se inició PAD; en 1% se resolvió la imposición de multa al Ex Servidor CAS, y el 1% se resolvió la Suspensión del servidor procesado.

**Tabla 13: Descargo por parte del Servidor procesado**

Alternativa	fi	%
SI	60	77%
NO	18	23%
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017



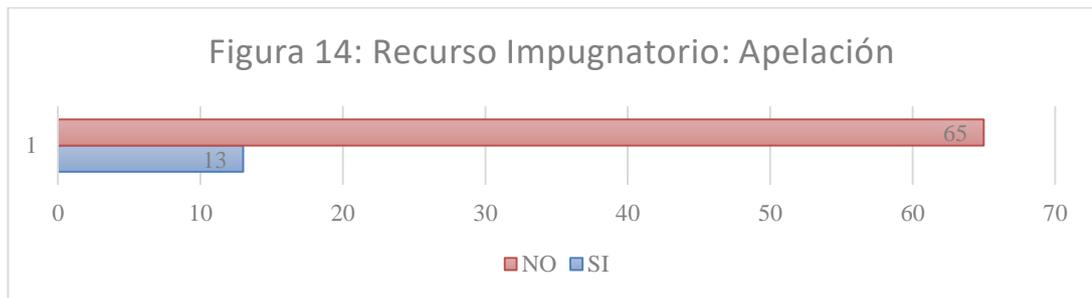
FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017

De los 78 expedientes analizados, en un 77% de estos los servidores procesados realizaron los descargos necesarios para promover su defensa, mientras que el 23% restante no lo hizo. Cabe señalar, que aquellos que formularon descargo, lograron influir en la decisión final, ya sea con minimizar la sanción o eximirse de toda sanción.

**Tabla 14: Recurso Impugnatorio: Apelación**

Alternativa	fi	%
SI	13	17%
NO	65	83%
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017



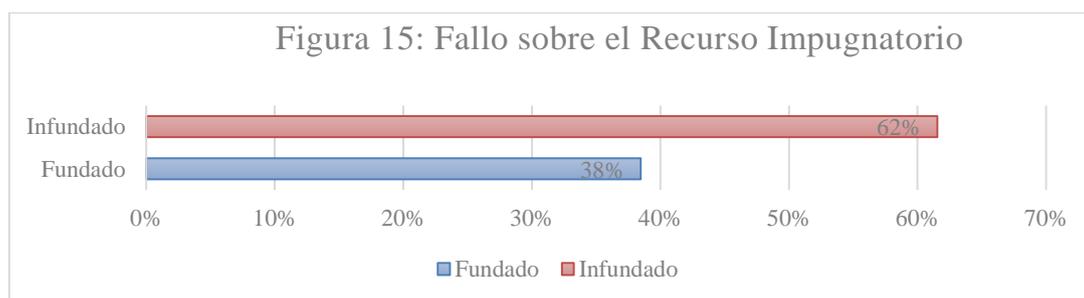
FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017

De los 78 expedientes analizados, sólo un 17% de los servidores públicos procesados formularon Recursos Impugnatorios, como por ejemplo el de apelación, mientras que el 83% restante no presentó recurso alguno, deduciendo que estos aceptaron la sanción que se le impuso.

**Tabla 15: Fallo sobre el recurso impugnatorio**

<b>Alternativa</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Fundado	5	38%
Infundado	8	62%
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017



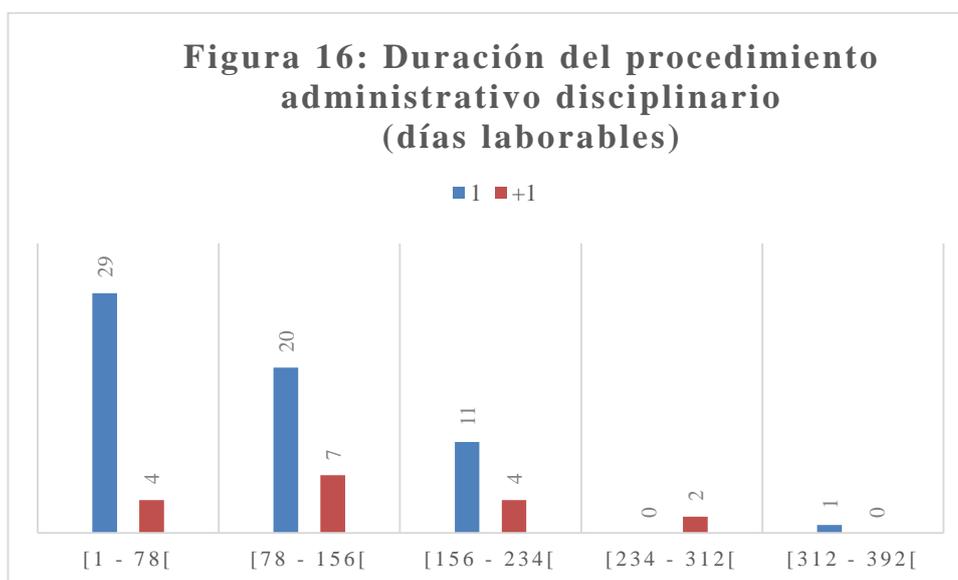
FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017

Al solo presentarse 13 recursos impugnatorios de Apelación de los 78 expedientes PAD analizados, se observó que 5 de ellos tuvo como falla Fundado el recurso, y los 8 restantes fueron Infundados.

**Tabla 16: Duración del procedimiento administrativo disciplinario (días laborables)**

<b>Rango</b>	<b>1</b>	<b>+1</b>	<b>Total</b>
[1 - 78[	29	4	33
[78 - 156[	20	7	27
[156 - 234[	11	4	15
[234 - 312[	0	2	2
[312 - 392[	1	0	1
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>17</b>	<b>78</b>

FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017



FUENTE: Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017

En este gráfico se ha dividido en dos grupos los expedientes analizados, el primer grupo está conformado por todos aquellos expedientes donde solo se ha procesado a un servidor, y el otro grupo está conformado por todos aquellos expedientes donde se ha procesado de dos a más servidores en un mismo expediente PAD. En 42 expedientes el PAD duró de 1 a 77 días hábiles, donde en 29 de ellos se procesó a un servidor y en 4 se procesaron de dos a más servidores; en 27 expedientes PAD.

#### **IV. DISCUSIÓN**

A partir de los hallazgos encontrados, se pudo observar que estos resultados guardan relación con lo que sostiene Terrones (2017), de que la inobservancia del principios de proporcionalidad de las sanciones por parte de la autoridad administrativa disciplinaria, contradice a la Potestad Sancionadora. Este es acorde con lo que en este estudio se halla, si bien es cierto la autoridad administrativa disciplinaria de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque y lo manifestado por los operadores del derecho, se ha venido empleando en los procedimientos administrativos disciplinarios, los principios de tipicidad y legalidad, tal como se señala en la Tabla 2 del Instrumento N° 1 e Instrumento N° 2 de los resultados, se ha indicado la normativa en la que tipifica la conducta contraria al servicio público así como también que sanción debe imponérsele; pero cabe advertir, de lo observado en los expedientes administrativos disciplinarios, es que este señalamiento ha sido realizado sin mucha profundización en la motivación de las resoluciones que imponen una sanción.

Concordamos con lo sostenido por Tejada (2019), que al no encontrarse regulada las faltas y sus consecuencias, la discrecionalidad del ente sancionador toma protagonismo y depende totalmente del ente sancionador, y al ser estas personas con distintas escalas de valores, una falta podría ser más grave que otra o viceversa. Cuando la función principal de del principio de tipicidad es proteger la seguridad jurídica y la reducción de arbitrariedad y discrecionalidad en la autoridad administrativa disciplinaria. Este es acorde con lo que en este estudio se halla, y trata de darle una solución. Ello se ve reflejado en las Tablas 8 y 12 del Instrumento N° 2 señalados en la sección resultados, donde Secretaría Técnica –quién fue la primera instancia del conocimiento de la infracción administrativa, y órgano sancionador –quien fue el que impuso la sanción, la primera propuesta de sanción difiere la que impuso como sanción; es decir, solo un 52% del total a apreciación de Secretaría Técnica merecían la imposición de una sanción señalada en la Ley Servir, y se impuso una sanción administrativa disciplinaria al 62% del total según la apreciación del órgano sancionador.

Se pudo observar que nuestros resultados no concuerdan con lo que sostiene Mejía (2017), de que la administración pública no viene garantizando el debido proceso en los procedimientos administrativos sancionadores. Por cuanto la Ley Servir, de por sí, cierto contenido de la misma deviene de inconstitucional, pero la exigencia de aperturar procedimientos administrativos disciplinarios a todas las faltas señaladas en el artículo 85 de la Ley, no ha limitado los derechos de los servidores públicos dentro de un procedimiento

administrativo disciplinario, debido a que estos servidores procesales teniendo la posibilidad de ejercer sus derechos procesales, no lo ejercieron. Por tanto, en este estudio, no se encuentran esos resultados.

Concordamos con lo señalado por Espíndola & Zepeda (2012) quienes señalaron la necesidad legal y moral de la determinación de la responsabilidad de los funcionarios porque gracias ello, ya que estos funcionarios infractores deben ser responsables de sus actos, propiciando así la fijación de límites concretos a sus negligencias y arbitrariedades. Según los resultados de esta investigación, las infracciones administrativas en las que mayor incurren los servidores públicos según Tabla 3 del Instrumento N° 1 de los resultados, con un 30% el de agredir verbal y/o físicamente al ciudadano usuario de los servicios a cargo de la entidad, y según la Tabla 4 del Instrumento N° 2 de los resultados, con un 26% el de negligencia en el desempeño de sus funciones.

No concordamos con lo concluido por Cubas (2017) -citado en los antecedentes de la investigación a nivel local- de que, la ausencia de la aplicabilidad del principio de la oralidad en la Justicia Administrativa Disciplinaria posibilita que la autoridad administrativa correspondiente incoe e imponga procesos administrativos disciplinarios abusivos, y arbitrarios, dónde este tratamiento desigual impone una sanción injusta . En este estudio no se encuentran estos resultados; por cuanto, si nos guiamos por Kant, citado por Peña (2011) –citado en las teorías relacionadas al tema- se señala la Teoría de la Relación, donde uno de los tipos de esta es la relación que existe entre un sujeto con otro, en donde ambos tienen derechos y deberes, sienta ésta considerada como una relación jurídica propiamente dicha; el procedimiento administrativo disciplinario también conlleva una relación jurídica, donde autoridad administrativa y servidor público tienen derechos y deberes que cumplir.

Que si bien concordamos que la instauración de la oralidad en estos procedimientos harían más eficaz a los mismos, nos enfrentamos a la realidad de que no todos los servidores públicos ejercen su derecho a la defensa, permitiendo así, que el procedimiento administrativo disciplinario siga su curso, tal como ha sido presentado en los resultados de esta investigación, según la Tabla 13 y Tabla 14 de Resultados, sobre el descargo por parte del servidor procesado, se observa que sólo un 77% del total si presentó descargos y sólo un 13% del total formuló el recurso Impugnatorio de Apelación. Es así, que consideramos que la instauración del principio de la oralidad, no generaría avances en cuanto a los derechos de los servidores, porque de lo observado en los expedientes administrativos, se pudo ver que

en los procesos dónde no hubo participación del servidor ya sea desde el inicio del procedimiento hasta la posibilidad de presentar un recurso de apelación las faltas incurridas, no tenían el carácter de graves y que las sanciones impuestas no eran drásticas (estas eran: Exhortar, Amonestación Verbal y Amonestación Escrita).

Adicionalmente, se debe advertir y concordamos con lo señalado por Castro (2018) que, Secretaría Técnica no forma parte de la fase instructiva del Procedimiento Administrativo Disciplinario, debido a que esta sólo cumple la función de apoyo al órgano instructor (artículo 94 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de General de la Ley Servir). A partir de ello el órgano instructor podrá apartarse de las recomendaciones emitidas por Secretaría Técnica, y expresar y fundamentar su propia decisión. De lo observado, el órgano instructor en casi la mayoría de sus resoluciones, sólo fue un copia y pega de lo señalado por Secretaría Técnica, sin ninguna añadidura desde principio a fin; lamentablemente se nos estuvo prohibido duplicar dichas resoluciones que confirmarían lo observado por la tesista.

Como limitaciones para la realización de esta investigación, encontramos que la Ley Servir es doctrinariamente “nueva” –debido a que ya tiene más de 5 años de vigencia- y los pocos autores que tratan de definir, comentan y basan sus investigaciones en ella, se han referido de diferentes directrices de la misma, así que se ha tenido que utilizar los antecedentes de investigación cuyas objetivos distan de los señalados en esta investigación, y se ha tenido que adecuar en beneficio de esta investigación. También, cuando se acudió a la biblioteca de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, nos dimos con la sorpresa de que los trabajadores administrativos se encontraban en huelga, imposibilitando así el acceso a más antecedentes de investigación a nivel local. Adicionalmente, se debe advertir que la población señalada en el capítulo de Método, ha sido tomada del año 2014 del portal web La Ley, que forma parte del grupo Gaceta Jurídica; debido a que cuando se acudió al Colegio de Abogados, el electo Decano del Colegio de Abogados nos señaló que quien viene usurpando sus funciones ha sido ya denunciado, y por ende la institución no podía brindarnos esa información.

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis que establece que al clasificar las faltas disciplinarias, se evitará la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios innecesarios; promoviendo la efectividad de la Potestad Sancionadora del Estado como empleador. No contradecemos la idea, de que toda falta administrativa

disciplinaria merece una sanción; con lo que no concordamos es que se inicie un procedimiento administrativo para aquellas faltas leves que pueden obtener una sanción sin iniciarse un Procedimiento Administrativo Disciplinario. Es decir, al no existir una clara clasificación de faltas, puesto que el art. 85 de la Ley Servir solo muestra un catálogo de faltas, la autoridad administrativa se ve obligada a proceder con lo señalado en la norma aun cuando es un trámite engorroso, si la Ley Servir no exigiera que se aperture Procedimientos Administrativos Disciplinarios para todas las faltas administrativas, si no sólo para aquellas cuya gravedad acarrea una sanción de mayor consideración como es la Suspensión y la Destitución, se lograría imponer las sanciones de una forma más efectiva sin necesidad de un Procedimiento Administrativo Disciplinario para aquellas faltas leves.

## V. CONCLUSIONES

1. Se concluyó, que al clasificar las faltas administrativas disciplinarias que se encuentran señaladas en la Ley Servir, se lograría una eficacia en los procedimientos administrativos disciplinarios, por cuanto, actualmente se vienen aperturando procedimientos administrativos disciplinarios para todas las faltas administrativas sin distinción alguna, lo que genera el uso de recursos innecesarios por parte de la entidad pública, así como la dilación entre la fecha de comisión de la falta y la fecha de imposición de la sanción, pudiendo ser de igual de efectiva si el superior jerárquico sea quien vea estos asuntos, sin necesidad de acudir a todo un procedimiento administrativo disciplinario.
2. Al realizar las comparaciones de los procedimientos administrativos disciplinarios regulados por los diferentes regímenes laborales que pretende unificar la Ley Servir, podremos ver en cuanto a las faltas administrativas disciplinarias, que los Decretos Legislativos 276 y 728, han señalado todas aquellas faltas administrativas que requieren por su gravedad el inicio de un procedimiento administrativo (D. Leg N° 276) o aquellas por las que el empleador se encontraría facultado para iniciar el despido del trabajador; es decir, ambos decretos legislativos prevén que no toda falta administrativa disciplinaria acarrea la apertura de un procedimiento administrativo disciplinario. Mientras que la Ley Servir no realiza ninguna distinción de estas en cuanto a su gravedad para posterior inicio de un procedimiento administrativo.

En cuanto al régimen CAS, este no tiene mucha variación en su procedimiento, por cuanto no tiene uno propio, si no que se adecua a la normativa vigente de la entidad pública, es decir, antes de la publicación y entrada en vigencia de la Ley Servir, se regía por el MOF y el ROF de la entidad pública, ahora se rige por la Ley Servir.

3. Se concluyó que los principios de legalidad y tipicidad han sido cumplidos por parte de la autoridad administrativa disciplinaria de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque 2016-2017, sólo en un 4% de los 78 expedientes analizados, se usó normativa alguna por cuanto no se procedió la apertura de un procedimiento administrativo disciplinario.

Lo que implica que en todos los procedimientos disciplinarios aperturados, se cumplieron ambos principios.

Cabe señalar, que de lo observado, fue Secretaría Técnica quien señalaba la normativa administrativa aplicable, y la conducta infractora, mientras que el órgano instructor y sancionador, sólo copiaba lo señalado por secretaría técnica, sin ninguna añadidura.

4. Se propone clasificar las faltas en leves, y graves, evitándose así el inicio de procedimientos administrativos disciplinarios para todo tipo de faltas; las sanciones como son la amonestación verbal y escrita deben imponerse a todas aquellas faltas administrativas cuya gravedad sea leve, no será necesario un procedimiento administrativo para que sean sancionadas, el superior jerárquico será quien imponga la sanción y el jefe de recursos humanos quien la oficialice; la Suspensión sin goce de remuneración entre 1 a 365 días, así como la destitución debe imponerse a todas aquellas faltas administrativas que sean graves previo procedimiento administrativo disciplinario. Se sobrentenderá que la Inhabilitación hasta por 5 años propuesto en la Ley Servir, sólo acarreará para aquellos Ex-Servidores.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la Secretaría Técnica de las correspondientes entidades públicas, realizar un primer filtro de los expedientes administrativos disciplinarios, en cuanto a la falta administrativa presuntamente cometida por el servidor público, para posteriormente dar cuenta al órgano instructor si cierta falta merece la apertura de un procedimiento administrativo disciplinario.

Se recomienda al órgano instructor, que se encuentre designado para formar parte como autoridad administrativa dentro de un procedimiento administrativo disciplinario en una determinada entidad pública, que si bien es cierto, que no está facultado para la aplicación de una sanción a determinado servidor público infractor, éste sirve como segundo filtro para que cierta falta administrativa no requiera la apertura de un procedimiento administrativo disciplinario, y se proceda a sancionar por la vía más idónea y efectiva. Evitando así, dejar toda la responsabilidad al órgano sancionador.

Se recomienda a los servidores públicos, encaminar su actuar de acuerdo a las normativas vigentes y que rigen en la entidad pública a la que prestan sus servicios. Adicionalmente, se recomienda también que estos actúen de manera activa durante sus procedimientos administrativos disciplinarios, por cuanto se debe fiscalizar el cumplimiento del debido procedimiento, así como también se evitaría las acciones mecánicas que vienen realizando el órgano instructor; quién sólo se encarga de copiar todo lo que dice Secretaría Técnica, sin manifestar sus propias resoluciones, y por ende existen varios procedimientos administrativos que llegan al órgano sancionador sin que estos ameriten ser vistos por este último.

## **VII. PROPUESTA**

### **PROYECTO DE LEY**

#### **I.- ANTECEDENTES**

El Procedimiento Administrativo Disciplinario en las Entidades Públicas antes de la existencia de la Ley Servir se regían de acuerdo al régimen laboral con el cual fueron contratados los funcionarios y servidores públicos, es decir: para todos aquellos funcionarios públicos se regían por el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, y para los servidores públicos existen dos tipos de regímenes laborales que sería el Decreto Legislativo N° 728, y el Régimen CAS.

Estos últimos, se regían por el Reglamento Interno de la Entidad Pública, del Reglamento Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Entidad Pública, así como las normativas institucionales siendo el ROF y el MOF de cada institución pública.

La Ley Servir fue publicada el 04 de Julio del 2013, posteriormente fueron publicados tres reglamentos de la misma ley, dónde se señala el plazo para la aplicación del régimen disciplinario de la Ley Servir. Y el régimen disciplinario aplicable a todos los regímenes entró en vigencia el 14 de setiembre del 2014.

Los plazos de aplicación del régimen disciplinario de la Ley Servir, son los siguientes:

Los procedimientos administrativos disciplinarios iniciados hasta el 13 de Setiembre del 2014 se tramitaron con las normas por las cuales se imputó responsabilidad hasta que termine su segunda instancia.

Los procedimientos administrativos disciplinarios iniciados a partir del 14 de setiembre del 2014 por faltas cometidas en fecha anterior, se tramitan según las reglas procedimentales de la Ley Servir.

Los procedimientos administrativos disciplinarios iniciados a partir del 14 de setiembre del 2014 por faltas cometidas desde dicha fecha, se tramitan según las reglas procedimentales y sustanciales de la LSC.

## **II.- PROYECTO DE LEY PROPUESTO**

La clasificación de la Faltas Administrativas Disciplinarias de la Ley Servir de acuerdo a su gravedad.

## **III.- ANÁLISIS COSTO BENEFICIO**

La aprobación de la presente iniciativa legislativa no irrogará gastos al Estado.

## **IV.- IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

El presente proyecto legislativo contiene una propuesta a fin de efectivizar la Potestad Sancionadora del Estado dentro del contexto de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios regulados por la Ley N° 30057. Siendo su contenido actual el siguiente:

### Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la Presente Ley y su reglamento.
- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplinaria o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- d) La negligencia en el desempeño de las funciones.
- e) El impedir el funcionamiento del servicio público.
- f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- h) El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.
- i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de esta.

- j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario.
- k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.
- l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.
- m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.
- n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
- o) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.
- p) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
- q) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.
- r) Las demás que señale la ley.

**Incorpórese a la Ley 30057 en el artículo 85 con el tenor siguiente:**

**85. Faltas administrativas disciplinarias**

**Se entiende por falta de carácter disciplinario a la acción u omisión que contravengan el servicio público, y su sanción dependerá de la siguiente clasificación:**

**Faltas Leves**

**Al no tener el carácter de grave, no será necesario un procedimiento administrativo para que sean sancionadas, el superior jerárquico será quien imponga la sanción y el jefe de recursos humanos quien la oficialice. Pueden ser sancionadas con Amonestación verbal o escrita:**

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la Presente Ley y su reglamento.
- b) La negligencia en el desempeño de las funciones.

- c) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- d) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario.
- e) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

### **Faltas Graves**

**Debido a su gravedad pueden ser sancionadas con la suspensión o la destitución e inhabilitación del servicio civil, previo procedimiento administrativo disciplinario:**

- a) **La reincidencia en faltas administrativas categorizadas como leves.**
- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- d) El impedir el funcionamiento del servicio público.
- e) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- f) El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro
- g) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de esta.
- h) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.
- i) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.
- j) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.
- k) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.
- l) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.

- m) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.
- n) Las demás que señale la ley.

## **REFERENCIAS**

- Ascencio, A. (2003). Teoría General del Proceso. México: Editorial Trillas.
- Guzmán, C. (2013). Manual del procedimiento administrativo general. (2° edición). Lima, Perú:
- Hauriou, M. (2007). Derecho administrativo y derecho público. (Volumen 1). México: Editorial Jurídica universitaria
- Huapaya, R. (2013). Administración Pública, Derecho Administrativo y Regulación. (2da edición). Perú: ARA Editores.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017). Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador. Lima: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.
- Morrión, J.C. (2001). Comentarios a la ley del procedimiento administrativo general. (7° edición). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Mory, F. (2001). El proceso administrativo disciplinario. Lima, Perú: Rodhas.
- Peña, R. (2011). Teoría general del Derecho. (Primera Edición). Colombia: Ecoe Ediciones
- Rubio, M. (2010). La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional. Lima, Perú: PUCP
- Sarmiento, D. (2007). El principio de proporcionalidad en el Derecho administrativo. Un análisis jurídico desde el Derecho Español. Colombia: Universidad de Externado
- Vignolo, O. (2009). Teoría de los Servicios Públicos. Lima: Grijley

## **REVISTAS**

- Cardona, F. (2003). Liabilities and Discipline of Civil Servants. UE: SIGMA & OECD - January 2003
- Figuerola, A. (2015). Régimen disciplinario y procedimiento sancionador del servicio civil. Lima: Actualidad Gubernamental, N° 80 – Junio 2015.
- Al-Haidar, F. (2018). Administrative disciplinary and grievance procedures for public employees in Kuwait and UK. International Journal of Law and Management, 60(3), 842-853. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/IJLMA-04-2017-0081>
- Sararu, C. (2014). BRIEF CONSIDERATIONS ON THE DISCIPLINARY ADMINISTRATIVE LIABILITY IN ROMANIA. "Perspectives of Business Law"

Journal, 3(1), 368-370. Retrieved from  
<https://search.proquest.com/docview/1713913487?accountid=37408>

Loughlin, M. (1997). Due process and fair procedures: A study of administrative procedures. *Legal Studies*, 17(3), 502-506.  
doi:<http://dx.doi.org/10.1017/S0261387500006504>

Zorzoană, I. (2019). GIVING REASONS FOR ADMINISTRATIVE ACTS – WARRANTY OF A GOOD ADMINISTRATION. *Challenges of the Knowledge Society*, 1303-1321. Retrieved from  
<https://search.proquest.com/docview/2263228589?accountid=37408>

Puran, A. (2014). ANALIZA SUCCINTA A DISPOZITIILOR LEGALE PRIVIND RASPUNDEREA DISCIPLINARA A FUNCTIONARILOR PUBLICI. *Pro Patria Lex*, 12(1), 194-204. Retrieved from  
<https://search.proquest.com/docview/1586088127?accountid=37408>

Ramírez-Torrado, María Lourdes & Aníbal-Bendek, Hernando V. (2015), Sanción administrativa en Colombia, 131 *Vniversitas*, 107-148.  
<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.vj131.saec>

## **TESIS**

Albornoz, J. (2011) “El debido proceso administrativo y su reconocimiento en los procedimientos disciplinarios de los órganos de la Administración del Estado regidos por la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo”. Santiago de Chile: Universidad de Chile

Cubas, A. (2017) “La Justicia Administrativa disciplinaria en el Perú”. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo

Espíndola, J. & Zepeda, M. (2012) “Responsabilidad Patrimonial de los Funcionarios Públicos en El Salvador”. El Salvador: Universidad de El Salvador.

Espinoza (2013). *La Infracción administrativa laboral (Tesis de Maestría)*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú

- Gonzales, M. & Rodríguez, N. (2017) en la tesis titulada “El Ius Puniendi del Estado sobre empleados públicos, el régimen sancionador de la Contraloría General de la República versus el régimen disciplinario de la Ley Servir”, Arequipa: Universidad Nacional San Agustín.
- Mejía, L. (2017). La observancia de las Garantías del Debido Proceso en el Procedimiento Administrativo Sancionador en el Distrito Fiscal de Huánuco – 2015. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Montenegro, J. (2014) “Responsabilidad Administrativa de los Funcionarios Públicos en las Contrataciones Estatales por concurso público en el Gobierno Regional de Lambayeque periodo 2011-2012”. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Puertas, J. & Taquia, w. (2017) “Proceso disciplinario sancionador de la Ley Servir en las Faltas Administrativas de la Red de Salud Chupaca - 2017” (Tesis para optar el título profesional de Abogado) Huancayo: Universidad Peruana de los Andes.
- Silva, A. (2015) “Análisis de las Sanciones de Responsabilidad Administrativa Disciplinaria impuesta a los servidores o funcionarios públicos de las zonas registral N° II-Sede Chiclayo en los años 2013-2015 y su connotación con el acuerdo plenario N° 01-2013-CG/TSRA”. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Tejada, A. (2019). La falta de atención al Principio de Tipicidad en el Procedimiento Administrativo Sancionador vulnera la facultad sancionadora de las Instituciones Públicas. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Tisnado, J. (2013) “Mejoramiento en los procesos administrativos de la UGEL N° 01 El Porvenir que contribuya al desarrollo educativo de su jurisdicción en el año 2013” (Tesis para obtener el título procesional de Licenciado en Administración). Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Trayter, J. (1991) “El Régimen Disciplinario de los Funcionarios Públicos” (Tesis Doctoral, Tomo II) España: Universidad de Barcelona.
- Vargas, A. (2015) “Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México” (Tesis para obtener el grado de Maestro en Derecho). México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Ventura, F. (2014). “El cumplimiento de los plazos establecidos en el procedimiento administrativo, a los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Churcampa

2014” (Tesis para optar el título profesional de Abogado). Universidad Nacional de Huancavelica.

### **PÁGINAS WEB**

Nuñez, B. (s/a). El Procedimiento administrativo disciplinario y Procedimiento Sancionador. Fases y Autoridades competente. VIII Convención Macro regional de Representantes de las Oficinas de Asesoría Jurídica y Gerencias Legales de las entidades del Sector Público. Recuperado de la URL: [https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/08/MINJUS-DGDOJ-SERVIR-Fases\\_y\\_Autoridades\\_Competentes\\_Brian\\_Nunez\\_Tarapoto\\_jul16.pdf](https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/08/MINJUS-DGDOJ-SERVIR-Fases_y_Autoridades_Competentes_Brian_Nunez_Tarapoto_jul16.pdf)

Palacios, L. (s/a) Derechos Humanos y Sanción Disciplinaria. Recuperado con fecha 19 de setiembre del 2017, de la URL: <http://www.derecho.uba.ar/docentes/pdf/estudios-de-derecho/0011-edp-4-palacios.pdf>

PERTILE, F. (2005) EL SUMARIO ADMINISTRATIVO. Recuperado con fecha 19 de setiembre del 2017, de la URL: <http://felixalbertopertile.com/desc/ElSumarioAdministrativo.pdf>

# ANEXOS



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INSTRUMENTO N° 1: FICHA CUESTIONARIO A LOS OPERADORES DEL DERECHO

Buen día, soy Bach. Hilda Carril Guerrero, y estoy realizando una investigación sobre el régimen Disciplinario de la Ley Servir, las respuestas que Ud. Incluya en este documento serán usados con fines estadísticos y académicos. La encuesta sólo le tomará unos minutos y sus respuestas serán totalmente anónimas.

**Instrucciones:** Marque con una (X) en donde corresponda.

1. Cree Ud. ¿Que la Autoridad administrativa competente ha utilizado la norma jurídica correcta? ( ) Sí ( ) No
2. ¿Qué normativa se ha usado?  
( ) Ley Servir y su reglamento  
( ) Reglamento Interno de Trabajo  
( ) Otro
3. ¿Qué falta administrativa se le imputó a su patrocinado?  
-----
4. Cómo considera Ud. ¿Que se encuentran señaladas las faltas según el Art. 85 de la Ley Servir?  
( ) Se encuentran de manera expresa, y entendible las acciones u omisiones contrarias al ordenamiento jurídico  
( ) Los supuestos de hecho señalados en ese artículo se encuentran de manera muy general y/o tácita  
( ) Ninguna de las anteriores
5. En cuanto a la Proporcionalidad y Razonabilidad de la Sanción Administrativa Disciplinaria de la Ley Servir. ¿Cómo fue la sanción impuesta por la Autoridad Administrativa?  
( ) La sanción impuesta a la falta cometida fue la correcta

( ) La sanción fue impuesta de manera desproporcional con respecto a las faltas cometidas

6. A su criterio cómo Ud. Identificaría según categorías las acciones u omisiones voluntarias o no, que incurren los servidores públicos.

Art. 85	LEVE	GRAVE	MUY GRAVE
a) El incumplimiento de las normas establecidas en la Presente Ley y su reglamento			
b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores			
c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplinaria o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor			
d) La negligencia en el desempeño de las funciones			
e) El impedir el funcionamiento del servicio público			
f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros			
g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes			
h) El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro			
i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de esta			
j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario			
k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública			
l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública			
m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica			
n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo			
ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil			
o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros			
p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente			
q) Las demás que señale la ley			

7. ¿Qué sanción recibió el servidor público procesado?

<b>Art. 85</b>	<b>AV</b>	<b>AE</b>	<b>Suspensión sin goce de remuneración entre 1 y 365 días</b>	<b>Destitución</b>
a) El incumplimiento de las normas establecidas en la Presente Ley y su reglamento				
b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores				
c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplinaria o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor				
d) La negligencia en el desempeño de las funciones				
e) El impedir el funcionamiento del servicio público				
f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros				
g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes				
h) El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro				
i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de esta				
j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario				
k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública				
l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública				
m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica				
n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo				
ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil				
o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros				
p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente				
q) Las demás que señale la ley				

8. Marque con una (x) la sanción que Ud. Considere adecuada para las siguientes faltas



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INSTRUMENTO N° 2: FICHA DE DATOS EXTRAIDOS DE LOS EXPEDIENTES PAD DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE AÑO 2016-2017

1. RÉGIMEN LABORAL DEL TRABAJADOR O TRABAJADORES

\_\_\_\_\_

2. CUANTOS SERVIDORES PÚBLICOS POR EXPEDIENTE \_\_\_\_\_

3. FALTA COMETIDA: TIPIFICADA EN (NORMA Y ARTÍCULO)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. FALTA COMETIDA

\_\_\_\_\_

5. INFORME ST: REALIZÓ INFORME ( ) SÍ ( ) NO

6. ACTOS QUE SE REALIZARON

( ) Declaraciones Referenciales

( ) Diversos Oficios

( ) Informe Psicológico

7. INFORME ST: PROPUESTA DE SANCIÓN

( ) AV: Amonestación Verbal

( ) AE: Amonestación Escrita

( ) SUSP: Suspensión sin goce de haber

( ) Destitución

( ) NO: No propone

( ) Otro: \_\_\_\_\_

8. AUTO OI: EMITIÓ AUTO ( ) SÍ ( ) NO

9. AUTO OI: PROPUESTA DE SANCIÓN

( ) AV: Amonestación Verbal

( ) AE: Amonestación Escrita

( ) SUSP: Suspensión sin goce de haber

( ) Destitución

( ) NO: No propone

( ) Otro: \_\_\_\_\_

10. RESOLUCIÓN OS: EMITIÓ RESOLUCIÓN ( ) SÍ ( ) NO

11. RESOLUCIÓN OS: SANCIÓN

( ) AV: Amonestación Verbal

( ) AE: Amonestación Escrita

( ) SUSP: Suspensión sin goce de haber

( ) Destitución

( ) NO: No propone

( ) Otro: \_\_\_\_\_

12. DESCARGOS DEL SERVIDOR CIVIL ( ) SÍ ( ) NO

13. RECURSOS IMPUGNATORIOS ( ) SÍ ( ) NO

14. FUNDADO EL RECURSO IMPUGNATORIO ( ) SÍ ( ) NO

15. CAMBIO DE SANCIÓN (NUEVA SANCIÓN) \_\_\_\_\_

16. DURACIÓN DEL PAD

FECHA DE INICIO \_\_\_\_\_

FECHA DE CULMINACIÓN \_\_\_\_\_

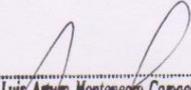
**VALIDEZ Y CONFIABILIDAD A LA FICHA DE DATOS A LOS  
EXPEDIENTES ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	16

	Correlación total de	
	elementos	Alfa de Cronbach
P1	,467	,840
P2	,768	,786
P3	,808	,793
P4	,533	,809
P5	,808	,793
P6	,412	,817
P7	,451	,817
P8	,780	,804
P9	,507	,849
P10	,780	,804
P11	,688	,798
P12	,780	,804
P13	,756	,792
P14	,446	,835
P15	,564	,836
P16	,479	,822

ANOVA						
		Suma de		Media		
		cuadrados	gl	cuadrática	F	Sig
Inter sujetos		12,256	9	1,362		
Intra sujetos	Entre elementos	9,494	15	,633	2,634	,002
	Residuo	32,444	135	,240		
	Total	41,938	150	,280		
Total		54,194	159	,341		

Fuente: Resultados Piloto

  
**Luis Arturo Montenegro Campacho**  
 LIC. ESTADÍSTICA  
 M.G. INVESTIGACIÓN  
 DR. EDUCACIÓN  
 COESPE 262

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD A LA FICHA CUESTIONARIO A LOS OPERADORES DEL DERECHO

**Estadísticas de fiabilidad**

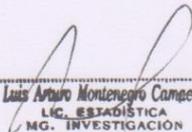
Alfa de Cronbach	N de elementos
,787	8

Correlación total de

	elementos	Alfa de Cronbach
P1	,473	,767
P2	,294	,793
P3	,905	,679
P4	,905	,679
P5	,665	,738
P6	,665	,738
P7	,127	,815
P8	-,031	,835

**ANOVA**

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Inter sujetos		9,000	9	1,000		
Intra sujetos	Entre elementos	4,350	7	,621	2,922	,010
	Residuo	13,400	63	,213		
	Total	17,750	70	,254		
Total		26,750	79	,339		

  
 Luis Arturo Montenegro Camejo  
 LIC. ESTADÍSTICA  
 MG. INVESTIGACIÓN  
 DR. EDUCACIÓN  
 COESPE 262

## MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE TESIS

**NOMBRE DEL ESTUDIANTE: CARRIL GUERRERO, HILDA**

**FACULTAD / ESCUELA: DERECHO**

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLES INDEPENDIENTE	TIPOS DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS
¿Cómo una clasificación de las faltas en la Ley Servir haría más eficaz un Procedimiento Administrativo?	Analizar cómo una clasificación de faltas haría más eficaz un Procedimiento Administrativo Disciplinario	Al clasificar las faltas disciplinarias, identificándoles con la sanción que le corresponde en el ámbito de la Ley Servir, se evitará la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios innecesarios; promoviendo la efectividad de la Potestad Sancionadora del Estado como empleador.	Clasificación de las faltas  Efectividad de la Potestad Sancionadora del Estado	Aplicada	Operadores del Derecho de Chiclayo  Expedientes Administrativos Disciplinarios del Poder Judicial del Distrito Judicial de Lambayeque, año 2016-2017	Encuesta  Análisis de datos
	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>			DISEÑO		<b>INSTRUMENTO</b>
	a) Examinar los procedimientos administrativos disciplinarios del D.L. 276, 728 y CAS.			Cuantitativa		Cuestionario  Ficha de datos
	b) Determinar si los principios de Legalidad y Tipicidad se vienen cumpliendo en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque 2016-2017.			<b>VARIABLES DEPENDIENTES</b>		<b>MUESTRA</b>
	c) Proponer la adecuada clasificación de las faltas disciplinarias con su respectiva sanción de acuerdo a la Ley Servir.		Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Ley Servir		50 Operadores del Derecho  78 Expedientes Administrativos Disciplinarios	