



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**La indefensión de los servidores públicos expuestos a procedimientos
administrativos disciplinarios declarados nulos**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Arias Chávez, Luis Alexanders (ORCID: 0000-0002-1966-8591)

Baldeón Rodríguez, Joanna Zoila (ORCID: 0000-0002-5871-3850)

ASESORA:

Mg. Palomino Gonzales, Lutgarda (ORCID: 0000-0002-5948-341X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Administrativo

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por permitirnos llegar hasta este punto de nuestra carrera y guiarnos en el proceso, que no ha sido fácil, pero nos dio la fortaleza para seguir y conseguir nuestra meta.

A nuestros padres por todo su amor y apoyo incondicional, sin ustedes no seríamos nada.

Agradecimiento

La vida está llena de retos constantes y uno de ellos es la Universidad. Después de tantos años de estudio nos hemos dado cuenta que más que una escuela es nuestra segunda casa, que nos ha ofrecido no solo conocimiento de nuestra carrera, sino también grandes amigos que seguirán siendo parte de nuestra vida futura, excelentes maestros, a ellos gracias por sus enormes esfuerzos al querer enseñarnos y transmitirnos sus conocimientos para hacer de nosotros profesionales de bien, los extrañaremos mucho.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística	14
3.3 Escenario de estudio	16
3.4 Participantes	16
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.6 Procedimientos	17
3.7 Rigor científico	18
3.8 Método de análisis de información	19
3.9 Aspectos éticos	19
VI. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
<i>Tabla 1 Matriz de categorización apriorística</i>	14
<i>Tabla 2: Caracterización de los participantes</i>	16
<i>Tabla 3: Procedimientos</i>	18
<i>Tabla 4: Resultado de la entrevista 1</i>	20
<i>Tabla 5: Resultado de la entrevista 2</i>	21
<i>Tabla 6: Resultado de la entrevista 3</i>	22
<i>Tabla 7: Resultado de la entrevista 4</i>	24
<i>Tabla 8: Resultado de la entrevista 5</i>	25
<i>Tabla 9: Resultado de la entrevista 6</i>	27

Resumen

El presente informe identificará la manera de afectación a los servidores civiles que han sido sancionados en el procedimiento disciplinario que se declaró nulo. Siendo así, en la metodología usada tenemos el tipo de investigación que fue básica, el enfoque cualitativo y el diseño fenomenológico. Los resultados obtenidos son los siguientes, los participantes opinaron que existen leyes que regulan los derechos de los trabajadores públicos, sin embargo no bastan para cumplir con la función protectora del estado, también están de acuerdo con que las autoridades del PAD deberían ser abogados expertos en Derecho Disciplinario para que no cometan más errores en el proceso disciplinario, respecto a la función de la Oficina de Asesoría Jurídica , comentaron que deberían seguir en sus funciones y no opinar sobre las sanciones ni actos que se den para no vulnerar el debido proceso en el PAD. Sobre las sanciones en primera instancia, comentaron que el proceso vulnera los derechos del servidor y debe ejecutarse el fallo de segunda instancia y recién sancionar. Por último, enfatizaron, si se da la vulneración de derechos del servidor deben ser reparados en el acto. Concluimos que, actualmente no hay leyes que beneficien al servidor civil en un procedimiento disciplinario, también que el secretario técnico debería ser un especialista en Derecho Disciplinario por último que las sanciones de primera instancia deberían suspenderse y esperar al resultado de la segunda instancia como final y recién acatarla.

Palabras Claves: *Derecho, Disciplinario, Sancionador, Servidor, Civil.*

Abstract

This report will identify how the civil servants who have been sanctioned in the disciplinary procedure that was declared null were affected. Thus, in the methodology used we have the type of research that was basic, the qualitative approach and the phenomenological design. The results obtained are as follows, the participants expressed the opinion that there are laws that regulate the rights of public workers, however they are not enough to fulfill the protective function of the state, they also agree that the authorities of the PAD should be expert lawyers in Disciplinary Law so that they do not make more mistakes in the disciplinary process, regarding the role of the Office of Legal Advice, they commented that they should continue in their functions and not comment on the sanctions or acts that are given so as not to violate due process in the PAD. Regarding the penalties in the first instance, they commented that the process violates the rights of the server and the second instance ruling must be executed and only be penalized. Lastly they emphasized, if the violation of server rights occurs, they must be repaired on the spot. We conclude that, currently, there are no laws that benefit the civil servant in a disciplinary proceeding, also that the technical secretary should be a specialist in Disciplinary Law. Lastly, the sanctions of the first instance should be suspended and wait for the result of the second instance as final and just abide by it.

Keywords: *Law, Disciplinary, Penalty, Server, Civil.*

I. INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo, se tocará el tema relacionado a la indefensión de los servidores públicos expuestos a procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos, toda vez que, los actos de sanción son emitidos por las autoridades propias de la institución en la que mantiene el vínculo laboral; sin embargo, estas sanciones pueden ser apeladas y el ente encargado de resolver tal recurso impugnatorio es el Tribunal del Servicio Civil, y en caso de resolver declarando nulo todo el procedimiento y recomendando que se retrotraiga todo el procedimiento, significa que el servidor que cumplió o sigue cumpliendo la sanción, no debió cumplirla, ya que, tal acto administrativo viola principios del derecho generando una serie de afectaciones al servidor.

Nope (2015) estableció que al hacer una interpretación de la ley, la jurisprudencia y la doctrina, se puede llegar a la conclusión que lo más viable es considerar que el procedimiento de revocatoria directa de los fallos absolutorios y autos de archivo en materia disciplinaria debe seguir los parámetros del Código Contencioso Administrativo, esto es, que se cuente con el consentimiento libre, expreso y escrito del investigado y en caso de no ser así, que la entidad demande su propio acto ante la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo donde incluso puede pedir como medida cautelar la suspensión provisional de la decisión disciplinaria, así la entidad podría legalmente continuar con la investigación y con una eventual sanción disciplinaria.

Díaz (2016) manifestó que partir de la vigencia de la ley del servicio civil, establece un nuevo criterio de procedimientos administrativos disciplinario desde el 14 de setiembre de 2014, a través del cual busca proteger los intereses del estado, sancionando conductas que generan daño al buen desenvolvimiento de la administración pública, y dentro de una mirada constitucional los procedimientos administrativos disciplinarios tienden a ser inquisidores ante cualquier falta de los servidores, por lo que aplican sanciones drásticas que conllevarían a una desproporcionalidad, por lo que, tales sanciones decaerían en nulos.

Marticorena (2017) declaró que los actos administrativos emitidos por las entidades del gobierno tienen que cumplir con las garantías constitucionales, para asegurar el cumplimiento de la seguridad jurídica, en caso de los actos administrativos contengan algún vicio de procedibilidad debe revocarse, aunado a ello, sobre los objetos de indemnización respecto a los actos revocados, el estado debe establecer el daño emergente y lucro cesante, a efectos de resarcir de forma económica el daño causado.

Vargas (2017) manifestó los principios incluidos dentro del Debido Proceso no constituyen una lista taxativa, sino que a estos pueden incorporarse algunos otros principios que favorezcan el desarrollo de un procedimiento administrativo sancionador, con absoluto respeto de los derechos del investigado. Para que dicho precepto logre materializarse, es fundamental fortalecer la “visión garantista” que debe orientar todo procedimiento administrativo sancionador, de forma tal que se respete la esfera jurídica del sujeto a quien se le atribuye la comisión de alguna falta.

Huapaya (2015) declaró que dentro de la administración pública los procedimientos administrativos disciplinarios tiene como finalidad aplicar sanciones a los servidores que dentro de la relación laboral incumplen o actúan en contra del marco legal vigente; sin embargo, al establecer que la eficacia de las sanciones son a partir del día siguiente de recibida la notificación, se estaría vulnerando su derecho al trabajo, ya que, tal aplicación de sanción podría ser declarado nulo posteriormente y dentro de ello, la nulidad de todo lo actuado dejando sin efecto legal la aplicación de la sanción, sin embargo, dentro del tiempo que transcurrió hasta el pronunciamiento del tribunal constitucional, la sanción se hizo efectiva y la misma tiene que ser resarcida, a fin de no perjudicar a los servidores públicos.

Gómez (2017) informó que dentro de los procedimientos administrativos dentro de Colombia viene superando las dificultades como toda norma nueva, ya que en los años anteriores se pudieron cubrir los vacíos legales, siendo existentes que los juicios que se abren por procesos disciplinarios nulos conllevan a iniciar nuevamente un proceso que debió ser aplicado correctamente por los órganos

administrativos, o en su defecto retrotraerla. Sin embargo, los sancionados con alguna nulidad inician un proceso judicial convirtiéndose en un nuevo examen de prueba como si se tratara de tercera instancia.

Sanz (2017) manifestó que el más importante límite con el que se encuentra la administración pública tratándose de la ejecutoriedad del acto administrativo, es el caso de que el carácter ejecutorio del acto no implica la necesidad de la ejecución forzosa del acto por la utilización de medidas coercitivas realizadas por la misma administración y es que en principio, la ejecución forzosa que recaiga sobre la persona o los bienes del administrado, por vías coercitivas, no puede tener lugar sino por vía judicial, ya que en este caso se trata de una típica función reservada a los jueces, como garantía a la inviolabilidad y vigencia de los derechos individuales consagrados en la constitución.

Nieto (2009) informó que, los procedimientos administrativos disciplinarios deben encomendarse a sujetos idóneos que puedan efectuar sanciones ajustadas a derecho, no deben otorgar el ius puniendo a los empleadores por el simple hecho de serlos, ello permite otorgarle una mayor ventaja a los empleadores dentro de la relación laboral, ya que, en su condición de empleador y sancionador, podría usar ese mecanismo para aplicar sanciones que no se ajusten a derecho, ello conllevaría que los servidores que sean sancionados cumplan sanciones que transgreden sus derechos.

Huatuco (2017) sostuvo que , dentro del artículo 92 de la ley N° 30057, ley del servicio civil, los legisladores no establecieron que dentro que las autoridades que conducen el procedimiento administrativo disciplinario sean profesionales en derecho, sino que, además el órgano de apoyo quien viene a ser el secretario técnico necesariamente no tiene que ser abogado, por lo que, cualquier otro profesional podría realizar tal función, condiciones que generan que los servidores públicos se encuentren en un estado de indefensión y que la misma conlleve que las sanciones aplicadas sean nulas, por consecuencia, la administración debe declarar la nulidad de todo lo actuado y reparar el daño ocasionado al servidor.

Toyama (2009) manifestó que, la sanción disciplinaria debe aplicarse debidamente respetando las garantías del proceso, a fin de vulnerar los derechos de los trabajadores y exponerlos a sanciones que puedan perjudicarlo en todos los aspectos, desde el económico, emocional y familiar.

Hernández (2011) determinó que, la ejecución de los actos administrativos, sostiene que cualquier acto administrativo que sea notificado, estas podrían recurrir al recuso administrativo o el recurso contencioso administrativo de anulación, no quedan libres de cumplir lo dispuesto a través del acto administrativo, a menos que la autoridad administrativa o los tribunales contencioso administrativos concedan la suspensión de la ejecución, en cuyo caso se paraliza temporalmente la ejecución.

Respecto a la realidad problemática presentada se planteó el problema general y los problemas específicos de la investigación. El problema general de la investigación fue ¿De qué manera afecta a los servidores civiles que fueron sancionados en un

procedimiento disciplinario que fue declarado nulo? Los problemas específicos de la investigación fueron los siguientes:

- PE1: ¿El secretario técnico y las autoridades del procedimiento disciplinario deberían ser abogados o en su defecto contar con apoyo legal?
- PE2: ¿Los actos administrativos derivados de actos de sanción disciplinarios deben ser ejecutados desde la notificación de primera instancia?

Respecto a la justificación teórica, cabe precisar a Grijalva (2014), en la que señaló dentro de su investigación que, para aplicar sanciones a los servidores públicos, la administración debe ser sumamente cuidadosa, toda vez que, aplicar sanciones disciplinarias, están no solo afectan a los trabajadores, sino a sus dependientes. Por otro lado.

Anaya & Muñoz (2018), señala que para aplicar sanciones que se rigen de acuerdo a los principios generales de derecho, para ello, debe intervenir la oficina de asesoría legal a efectos de que brinde asesoría técnica especializada, de acuerdo a sus funciones establecidas dentro de los documentos de gestión de cada entidad, como el reglamento de organización y funciones o manual de organización y funciones.

Respecto a la justificación práctica, es importante mencionar que, esta investigación tiene como firme propósito buscar soluciones viables a la afectación de los servidores de la aplicación de la sanción disciplinario en primera instancia administrativa, ya que desde el punto de vista de algunos autores señalan que, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario no son los adecuados y que producen una serie de vicios insalvables de nulidad.

Toyama (2009) manifestó que la sanción disciplinaria debe aplicarse debidamente respetando las garantías del proceso, a fin de vulnerar los derechos de los trabajadores y exponerlos a sanciones que puedan perjudicarlo en todos los aspectos, desde el económico, emocional y familiar.

Respecto a la justificación metodológica, según Hernández y Mendoza (2018), citado por Palomino (2019) manifestó que es fundamental ofrecer una explicación basada en objetivos precisos y orientadas a la solución de problemas de investigación pertinentes, enumerando las razones que puedan apoyar debidamente el abordaje de la investigación a realizar.

Del mismo modo, Baena (2017) determinó que la delimitación del tema es necesaria para la justificación del mismo, es decir, indicar los motivos y necesidades que llevan al investigador a seleccionar el tema para desarrollarlo, las cuales deben ser de orden externo u objetivo, y el orden interno o subjetivo, la misma que, tiene como finalidad la justificación para respaldar o fundamentar una propuesta.

Respecto a la justificación social, predominará demostrar la importancia que tiene la doble instancia administrativa y la aplicación de la sanción disciplinaria en esta

etapa, toda vez que, la aplicación de la sanción en primera instancia deja en estado de indefensión a los servidores públicos, al cumplir una sanción que posteriormente su recurso de apelación podría ser declarado fundado o en su defecto declarar la nulidad del acto administrativo, retrotrayendo lo actuado hasta la etapa de la precalificación de la falta, por lo que, no debería haber cumplido una sanción disciplinaria de un acto administrativo con vicios de nulidad.

El objetivo general de la investigación es identificar de qué manera afecta a los servidores civiles que fueron sancionados en un procedimiento disciplinario que fue declarado nulo. Los objetivos específicos fueron los siguientes:

- OE1: Interpretar si el secretario técnico y las autoridades del procedimiento disciplinario deberían ser abogados o en su defecto contar con apoyo legal.
- OE2: Comprender si los actos administrativos derivados de actos de sanción disciplinarios deben ser ejecutados desde la notificación de primera instancia.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo , es pertinente precisar que se ha tomado en cuenta diferentes investigaciones a nivel nacional e internacional que tienen referencia con los procedimientos administrativos, es preciso enfatizar que en nuestra legislación la aplicación de la sanción disciplinaria se ejecuta desde la notificación de sanción y el recurso de apelación no suspende el acto administrativo , como si ocurre en otras legislaciones , de acuerdo a las investigaciones citadas , los actos de sanción son suspendidos al momento de presentar un recurso y esto se aplicara de acuerdo a cada legislación

Bartra (2017) investigó la afectación del debido procedimiento de los procedimientos administrativos disciplinarios respecto a la competencia jerárquica, evaluando la problemática de los trabajadores que cumplen sanciones con vicios de nulidad insalvables. Acerca de la metodología que empleó, su investigación tiene como enfoque cualitativo, método deductivo, diseño no experimental y utilizó como muestra la Superintendencia Nacional de Registros Públicos. Asimismo, concluyó que la competencia disciplinaria dentro del régimen del servicio civil, afecta el debido proceso, toda vez que, en el caso de las amonestaciones escritas, el jefe de recursos humanos actúa como segunda instancia y se encargará de resolver los recursos impugnatorios. Adicionalmente, recomienda el Tribunal del Servicio Civil debe ser el órgano competente para resolver los recursos.

Romero (2016) estudió sobre la aplicación del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios que se vienen ejecutando en el campo administrativo. Acerca de la metodología que empleó, utilizó un enfoque cualitativo con método científico. Asimismo, concluyó, que las autoridades tienen la obligación de conocer ampliamente el procedimiento administrativo disciplinario y los principios generales de derecho para resolver de forma adecuada la aplicación de sanciones a presuntas faltas cometidas por los servidores. Adicionalmente, concluyó que, el estado debe considerar realizar una difusión agresiva a las partes integrantes del proceso disciplinario, tomando en cuenta que existe un

desconocimiento por parte de las autoridades y servidores de sus deberes y derecho establecidos dentro de la ley del servicio civil.

Anaya y Muñoz (2018) investigaron sobre la posibilidad de la intervención de la oficina de asesoría jurídica dentro del procedimiento administrativo disciplinario, tomando en cuenta que no son parte integrante del procedimiento, la metodología aplicada dentro de su investigación es de enfoque cualitativo y diseño no experimental de corte transversal. Concluyeron que la oficina de asesoría jurídica de cada entidad debe ser parte integrante o intervenir a la petición del titular de la entidad, a fin de realizar una evaluación legal aplicando las normas objetivas y subjetivas y así evitar posibles actos nulos. Adicionalmente, concluyeron que, la resulta de vital importancia permitir la intervención de la oficina de asesoría jurídica en los casos de destitución con la finalidad de contar con una garantía necesaria para la aplicación de la sanción.

Grijalva (2014) comentó respecto a la diligencia que se debe aplicar al debido proceso dentro del procedimiento disciplinario, a efectos de no dejar en un estado de indefensión de los servidores en caso de la aplicación de la sanción disciplinaria, la metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo. Concluyó las sanciones aplicadas a los servidores ecuatorianos transgrede el buen desenvolvimiento del derecho a la vida digna de los servidores, toda vez que, la sanción aplicada no solo le genera un daño irreparable, sino que, además, afecta a sus dependientes directos, vulnerando así el interés superior de los hijos menores de edad. Recomendó, eliminar cualquier tipo de sanción disciplinaria en primera instancia administrativa o en su defecto crear un procedimiento para la reposición hasta que un órgano superior evalué la sanción aplicada.

Tejada (2016) analizó en su investigación el procedimiento que deben seguir las autoridades del procedimiento disciplinario, a efectos de que los procesados no se vean afectados o se vulneren sus derechos fundamentales, requisitos mínimos para la validez del acto de sanción. Concluyó en su estudio que, todos los procedimientos administrativos disciplinarios tienen como finalidad establecer sanciones por la acción o inacción de los servidores que prestan servicio para el

estado; sin embargo, la aplicación o ejecución de tales actos administrativos de sanción, deben ceñirse y guardar estricta observancia de los principios generales de derechos, caso contrario los servidores que fueron sancionados por actos que no observaron tales principios, pueden iniciar una acción de tutela, a fin de proteger sus derechos.

Alcocer (2016) informó respecto a los parámetros establecidos dentro de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, advirtiendo la importancia dentro del régimen laboral del aparato estatal, y la aplicación de las sanciones derivadas de la comisión de hechos ilícitos por parte de los funcionarios del estado. Asimismo, señala que la sanción disciplinaria debe ser efectiva en dos supuestos, cuando se haya emitido la resolución que pone fin a la vía administrativa, o no se haya interpuesto algún recurso impugnatorio dentro del plazo establecido por ley. En ese sentido, lo que busca con este procedimiento guardar coherencia con la presunción de inocencia; sin embargo, actualmente las sanciones derivadas de los procedimientos administrativos disciplinarios derivados de la Ley del Servicio Civil, son ejecutadas con la notificación del acto de sanción de primera instancia.

Gonzales (2014) detalló respecto a la vigencia y la aplicación de los artículos prescritos dentro de la ley del servicio civil, que regula los procedimientos administrativos disciplinario dentro de la administración pública, en el cual, señala que, la aplicación de la sanción disciplinario son vigentes desde la notificación de la sanción y el servidor tiene el plazo de quince días para interponer el recurso de apelación que considere pertinente; sin embargo, la interposición de algún recurso impugnatorio no suspende la aplicación de la sanción de acuerdo a lo establecido dentro del artículo 216° de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativa General, concerniente a la suspensión de la ejecución de los actos administrativos. Concluyó que denota un grado de lesividad para el estado, a través de las entidades y los servidores públicos.

Bahamón y Zoraida (2017) profundizaron respecto al activismo judicial en los procesos disciplinarios, en la cual, señalaron que si bien es cierto el proceso disciplinario es una rama autónoma del derecho, la misma debe respetar los

principios del poder sancionatorio estatal, como los principios de legalidad, tipicidad y antijuricidad. La metodología utilizada fue de enfoque cualitativo y método dogmático. Asimismo, concluyó que la finalidad del procedimiento administrativo disciplinario, tiene como realizar un control estricto para el cumplimiento de los deberes de los servidores; sin embargo, el referido control, no tiene que transgredir los derechos laborales de los trabajadores.

Castro (2020) Comentó que el objetivo de su estudio es dar solución a los problemas funcionales y orgánicos de control como son la Procuraduría, organismos descentralizados y desconcentrados, todos bajo la dependencia de la función pública. De tal manera se llegó a las conclusiones, que en México la autoridad competente de aplicar el control disciplinario público es la secretaria de la función Pública a través de sus 230 órganos de control interno. Mientras que en España la autoridad que ejerce la potestad sancionatoria recae en las mismas entidades donde trabaja el funcionario público, pero también en la Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública, donde se publican las Instrucciones para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General sus organismos públicos.

Hernández (2020) realizó la identificación de los cambios del Derecho Disciplinario en Colombia. Donde la metodología usada fue el método hipotético deductivo, la técnica que se realizó análisis documental, tanto de producción académica o doctrina, la estadística y la entrevista, para conocer opiniones de académicos o funcionarios del Estado. Para finalizar concluyeron, que el derecho disciplinario ha enfocado sus esfuerzos en la imposición de sanciones, siendo un derecho punitivo y asimilándose cada vez más al derecho penal. Para lo cual recomendaron retomar un estudio y aplicación del derecho disciplinario más allá de la sanción, el cual se preocupe por la correcta vigilancia de los procesos disciplinarios.

Correa (2016) estudió como objetivo principal determinar si los directores de las escuelas conocen las leyes, procedimientos, normas y reglas requeridas al imponer sanciones disciplinarias a los estudiantes que se inscriben en el Programa de Educación Especial. Estuvo dirigido a estudiar el nivel de conocimiento que tiene

un director de escuela al imponer sanciones disciplinarias a los estudiantes que se inscriben en el Programa de Educación Especial. En la metodología se usó el enfoque fue cuantitativo. Se concluyó que, el líder gerencial debe tener conocimiento sobre los siguientes temas: el ambiente escolar, el reglamento, los procedimientos, las normas, las leyes y las sanciones disciplinarias aplicables para lidiar con el comportamiento de los estudiantes con impedimentos.

Acasiete (2016) desarrolló el objetivo principal que era determinar la asociación en el régimen Disciplinario de la ley del servicio civil y el rendimiento laboral de los de los trabajadores de las secretarías técnicas del Ministerio de vivienda, el método que usaron fue cuantitativo de tipo básico descriptivo. Concluyeron que, el régimen laboral disciplinario está relacionado con el rendimiento laboral de los trabajadores de Secretaria Técnica pero lo que no tuvo asociación son las etapas del procedimiento disciplinario con el rendimiento laboral.

Domínguez y Walter (2017) sustentaron respecto a los despidos disciplinarios y las obligaciones laborales, el objetivo de la investigación se basó en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en la aplicación de una sanción que no cumple con las reglas procedimentales establecidas; asimismo, la aplicación de una sanción disciplinaria indebida deja en un estado de indefensión de los servidores y de ser el caso, en sede judicial el juez deberá de otorgar una reparación por el daño ocasionado al trabajador sancionado de forma indebida. Concluyó que la sanción disciplinaria de destitución debe guardar ciertos criterios de proporcionalidad al momento de valorar la sanción, a fin de evitar sanciones drásticas que podrían generar afectación al servidor.

Bustamante (2016) investigó el objetivo de conocer los resultados que causa la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la nueva ley del Servicio Civil y las lagunas que se dan al aplicar la ley. En cuanto a la metodología desarrollo el tipo descriptivo y explicativo, con diseño no experimental, al final recomendaron, que haya más capacitación para los funcionarios y personal de confianza respecto a la ley del servicio civil y su aplicación.

De acuerdo a las investigaciones citadas, nos da mayores alcances sobre la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios y la afectación que genera a los servidores públicos sancionados de acuerdo con la normativa de la ley del servicio civil, pues los actos de sanción son eficaces al día siguiente de haberse notificado, sin la existencia de la pluralidad de instancia o el principio de presunción de inocencia; los actores de los procedimientos disciplinario, no estarían capacitados para realizar tal acción, por lo que, podrían generar posibles nulidades dentro de los procedimientos disciplinarios que serán observados por el Tribunal del Servicio Civil, en condición de órgano de segunda instancia, ordenando retrotraer el procedimiento disciplinario al inicio del mismo. Es así que, la aplicación de la sanción en primera instancia administrativa queda nula, por ende deja en un estado de indefensión de los servidores públicos, toda vez que las sanciones deberían ser aplicadas por funcionarios competentes que tengan conocimientos en derecho administrativo y las reglas procedimentales de la ley servir.

Morón (2019) comentó, según Ley del Procedimiento Administrativo General, en su Artículo N°226 de la suspensión de la Ejecución de Actos, la autoridad que tenga la competencia del recurso suspenderá de oficio o a petición de parte la ejecución del acto cuando dicha ejecución cause perjuicios que sean imposibles de resarcir o haya presencia de alguna nulidad. (pag.107)

Tron (2015) informó, sobre la Ley N° 27444 en su Artículo N°251 que las sanciones administrativas que se impongan al administrado son iguales a la sanción que se les haya dado, la cual llevara a la reposición de la situación alterada al estado anterior al daño causado, también se dará la indemnización por daños y perjuicios, para ello se dará en proceso judicial que corresponda. Dichas medidas deben estar suscritas en una resolución, ser justa a la realidad y proporcional a las necesidades protegidas (pag.204)

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2015) analizó en su informe técnico N° 713, que la participación que ejerce las oficinas de Asesoría Jurídica en los procedimientos Disciplinarios aún no han sido incluidos en la ley del servicio Civil, por lo que no es necesario que expresen su opinión respecto a las sanciones

emitidas por las autoridades del PAD. Por otro lado, enfatizaron que dichos departamentos legales no pueden emitir voto su opinión sobre los actos emitidos pues no tienen autoridad para hablar de ello. (pag.3)

Sandoval, J y Benavente L (2016) concluyó en la VIII Convención Macro regional de Representantes de la Oficinas de Asesoría Jurídica y Gerencias Legales de las entidades del Sector Publico, manifestaron que, el secretario técnico es el único encargado de llevar el procedimiento disciplinario, quien en su efecto debe ser Abogado con gran experiencia en PAD y PAS, ya que estos procedimientos los debe conocer un profesional que tenga amplio conocimiento del tema para no transgredir los derechos de los servidores públicos.

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2019) concluyó en el informe técnico N°629 que el régimen disciplinario no ha establecido supuesto alguno que permita la suspensión o dejar sin efecto la ejecución de las sanciones disciplinarias impuestas en el marco del procedimiento administrativo disciplinario. Por tal, las entidades públicas se encuentran obligadas a ejecutar dichas sanciones, así hayan interpuesto recursos de apelación; ya que en solo merito son eficaces, vinculantes y exigibles, y su aplicación no sería arbitraria, al contrario, su cumplimiento se encuentra establecido por nuestras normas, leyes y constitución.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Carrasco (2013). Comentó que la investigación es Básica, porque es puramente teórica, cuyo propósito es ampliar y adquirir novedosos conocimientos que emanan de las variables. (p.56).

Concytec (2018) definieron a la investigación básica como: “Está dirigida a un conocimiento más completo a través de la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos, de los hechos observables o de las relaciones que establecen los entes. (También debería incluirse: está orientada a generar conocimiento. (p. 43).

Hernández (2014) precisó, en cuanto al diseño fenomenológico, que este diseño busca explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno o conflicto para sí poder descubrir los elementos en común de tales vivencias, este diseño se basa en que los investigadores trabajan de manera directa con los entrevistados para poder a partir de ellos abstraer información y a partir de ello poder realizar un modelo basado en interpretaciones como en la teoría fundamentada (p. 493).

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística

Tabla 1 Matriz de categorización apriorística

N°	Categoría	Sub categoría	Criterio 1	Criterio 2
	Servidor Civil	Regulación de los servidores civiles	Pro servidor civil	Pro operario

1	Ley del Servicio Civil N°30057(2014) pag.2	Ley del Servicio Civil(2014) N°30057 pag.2	Ley del Servicio Civil N°300 Ley del Servicio Civil(2014) N°30057 pag.14	Ley del Servicio Civil N°30057(2014) pag.15
		La indefensión de los servidores civiles Huatuco (2017) pag.82	Aplicación de sanciones Grijalva (2014) pág.65	Ejecución de Sanciones Su (2019) pag.5
2	Procedimiento administrativo disciplinario Ley del Servicio Civil N°30057(2014) pag.13	Órgano de apoyo Ley del Servicio Civil N°30057(2014) pag.2	Oficina de Asesoría Jurídica Su(2015) pag.3	Secretario Técnico Sandoval, J y Benavente, L(2016) pág. 78
		Principio de ejecutoriedad de actos administrativos Ley del Procedimiento Administrativo General N°27444(2019) pág. 47	Imposible reparación Morón(2019) pag.117	Difícil reparación Tron(2015) pag.214

3.3 Escenario de estudio

Para el presente trabajo de investigación, el escenario de estudio será tomando en cuenta dentro de la administración pública, toda vez que, la aplicación de la ley N° 30057, ley del servicio civil, y su reglamento general, es de aplicación exclusiva para los trabajadores del sector público regulados bajo los decretos legislativos N° 276, 728 y 1057. A fin de contar con mayor información dentro de los procesos disciplinarios. Para ello, se realizará entrevistas a las partes intervinientes dentro de los procesos administrativos disciplinarios, como son: los secretarios técnicos quienes conducen los procesos disciplinarios, jefes de recursos humanos o quienes hagan sus veces.

Por otro lado, para contar con mayor información, serán considerados dentro del grupo de estudio los servidores públicos con sanciones, representantes de los sindicatos y representantes del Ministerio de Trabajo de Promoción del Empleo, a efectos de contar con mayor información.

3.4 Participantes

Tabla 2: Caracterización de los participantes

Nombre	Edad	Localización	Profesión	Experiencia Profesional
Jorge Mayor Sánchez	Más de 35 años	Lima-Perú	Abogado	Más de 5 años de experiencia
Hugo Palomino Iriarte	Más de 35 años	Lima-Perú	Abogado	Más de 10 años de experiencia

Sergio Osorio Montalvo	Más de 50 años	Lima-Perú	Abogado	Más de 15 años de experiencia
Eduardo Ambulódegui Zamora	Más de 35 años	Lima-Perú	Abogado	Más de 5 años de experiencia
Walter Peralta Cabrera	Más de 60 años	Lima-Perú	Abogado	Más de 20 años de experiencia

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente trabajo se utilizará como técnica la entrevista, de tipo abierta, donde el instrumento será el investigador. Esta técnica permitirá ver toda la información desde la perspectiva del interesado, pues con la experiencia y conocimiento de los participantes nos permitirá adquirir mayor información de acuerdo al fenómeno de nuestro estudio.

3.6 Procedimientos

Hernández (2014) Comento que, el método de triangulación de datos utiliza diferentes fuentes y métodos de recolección siempre que los recursos permitan recolectar los datos que sean necesarios para la presente investigación. En la investigación cualitativa se posee una riqueza y profundidad de datos los cuales son provenientes de las fuentes, teorías o ambientes a fin de que la investigación sea rigurosa para así analizar un determinado fenómeno. La triangulación de datos se utiliza las diferentes fuentes y métodos de recolección (p.417).

Tabla 3: Procedimientos

Tipo de documento	Documentos referidos a	Cantidad	Palabras clave de búsqueda	Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Artículo científico	Procedimiento administrativo disciplinario Procedimiento administrativo sancionador	16	Disciplinario Servidor	Procedimiento administrativo disciplinario	Basado en hechos que se puedan probar
Norma técnica	Indefensión de los servidores públicos Principios del procedimiento administrativo	3	Ley Derecho	Servidor público y funcionario público	Precedentes vinculantes Juristas con reconocimiento
Libro	Sanción de funcionarios públicos Debido procedimiento dentro del proceso disciplinario	4	Sancionador administrativo	Principios generales del derecho	Opinión técnica sobre el tema

3.7 Rigor científico

Uno de los rigores científicos que cumplió la presente investigación, es la dependencia, tal como Hernández et al. (2014) determinaron que la dependencia tiene un grado de similitud de la confiabilidad cualitativa, lo que podría ser necesario buscar algún tipo de medio tecnológico para grabar las entrevistas, sesiones, u otros. (p. 453).

El segundo rigor científico, que cumplió la presente investigación, es de la credibilidad, la misma que tiene como finalidad absorber las experiencias de los

entrevistados de acuerdo a sus experiencias narradas. (Hernández et al, 2014, p. 455).

3.8 Método de análisis de información

El método de análisis de información es importante porque permite a los investigadores contar con diferentes fuentes de información, en el mismo que se encuentra enmarcado en estudiar un fenómeno en específico, de conformidad con una serie de cuestiones como las experiencias propias de personas en determinado campo o propias vivencias, lo que nos permite, contar con información no estructurada que debemos transformar en información estructurada (Hernández, Fernández y Baptista, 2014 p.418).

3.9 Aspectos éticos

El presente estudio cuenta con un alto margen de originalidad, logrando haber cumplido con los parámetros metodológicos establecidos por nuestro centro universitario. Así mismo se aplicó adecuadamente la guía detallada que nos facilitó la oficina de investigación, el manual apa séptima edición. Por otro lado, se utilizaron elementos como el parafraseo de las fuentes teóricas de libros y revistas indexadas trabajadas, la ordenada referencia bibliográfica, entre otros, que han valido como columna principal para realizar las diferentes sugerencias teóricas y su correcto empleo en nuestro estudio.

Así también, nuestra investigación cuenta con la validez que le han otorgado los expertos del tema a los cuales hemos entrevistado y han sido participantes de la investigación. Por último, contamos con la confidencialidad, pues se ha respetado el derecho a la autonomía de decisión de participar en el estudio, sin presión alguna y de forma voluntaria, adicional a ello se les informó que después de haber aceptado ser parte del estudio podrían retirarse de la investigación sin perjuicio alguno para las partes, para ello se utilizó el consentimiento informado, para informar la opinión del entrevistado.

IV. RESULTADOS

Tabla 4: Resultado de la entrevista 1

Categoría 1: Servidor Civil

Pregunta 1	¿Considera usted que el estado como único empleador, protege jurídicamente a los servidores públicos?
Participante 1	EAZ: Considero que el Estado no ayuda en velar los derechos de sus propios trabajadores. Me refiero a que los derechos o restricciones a los servidores públicos debería ser de exclusiva legislación por parte del Congreso, ya que está demostrado que cuando el Poder Ejecutivo legisla sobre este aspecto les resta derechos a sus propios servidores. El mercado laboral, aun así, sea público, no puede ser regulado por el propio demandante de la oferta laboral.
Participante 2	JMS: Bueno sí somos taxativos con la pregunta diría que actualmente no; porque hay miles de ciudadanos que actualmente trabajan para el aparato estatal bajo un régimen laboral público como es el contenido en el Decreto Legislativo N° 1057 que contiene a las personas contratadas a través de un Contrato de Administración de Servicios CAS- con derecho laborales recortados con relación a sus pares los trabajadores del sector público que son servidores públicos de carrera bajo el amparo del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
Participante 3	HPI: Ahora bien, considero que la Administración Pública, en su aspecto regular, manifiesta una estructura de desvinculación con mayores garantías al debido proceso, pues para determinar sanciones previamente, y en todos sus regímenes laborales, se debe transitar por el Procedimiento Administrativo Disciplinario, el mismo que contempla una suerte de garantías procedimentales para todo servidor público. Sin embargo, no podemos voltear la mirada y dejar de lado que el Estado como tal es una estructura que vulnera en mayor proporción los derechos relacionados a la función y como pequeño ejemplo de ello se advierte las relaciones de prestaciones de servicio mediante simulados contratos de Ordenes de Servicio, para realizar labor permanente, cuando lo correcto es realizar concursos públicos y garantizar el acceso por mérito y capacidad

Participante 4	S.O.M: Considero, que el Estado, no ha estado protegiendo al trabajador, ya que el derecho al trabajo, como el derecho a la salud y educación, son derechos muy susceptibles, característica propia de un país subdesarrollado. Las normas y beneficios no se cumplen, que necesariamente tiene que ser atendidas en el poder judicial y eso es muy costoso y tedioso para el trabajador.
Participante 5	W.P: Desde el punto de vista jurídico los servidores públicos están protegidos mediante normas legales como son: Ley 28175 Ley Marco del Empleo Público; la Ley Servir 30057 su reglamento el D.S. 040-2014-PCM; D.Leg. 276 y su reglamento el D.S. 005-90-PCM todas ellas velan por el bienestar y derechos de los servidores públicos, pues respaldan su derecho al trabajo, a tener un procedimiento disciplinario de acuerdo a ley y a las bases normativas
Coincidencias: Los participantes 1, 2,3 y 4 coinciden que por más que el servidor público tiene leyes y normas que lo amparen, nos son suficientes para velar por sus derechos fundamentales	
Discrepancias: El participante 5 discrepa con los demás participantes, el opina que las leyes establecidas por el estado si vela completamente por los derechos del servidor publico	
Interpretación: Concordamos plenamente con los participantes 1, 2,3 y, 4. Si bien es cierto existen leyes que regulan los derechos jurídicos de los trabajadores públicos, sin embargo, éstas no bastan para cumplir con la función protectora del estado, pues existen muchas vulneraciones y vacíos legales que cubrir en las leyes.	

Tabla 5: Resultado de la entrevista

2 Categoría 1: Servidor Civil

Pregunta 2	¿Considera usted que el estado tiene como finalidad proteger los derechos laborales de los servidores públicos?
Participante 1	E.A.Z: Poder Ejecutivo no tiene e históricamente tampoco ha tenido la intención de legislar en beneficio del servidor público, ya que, a aquél como parte empleadora, le conviene más bien flexibilizar de una manera sustantiva las posibilidades de contratación de su personal.
Participante 2	JMS: El Estado cautela y protege los derechos de los trabajadores en general incluidos a los servidores públicos siempre y cuando se vulneren sus derechos laborales como trabajadores del Estado y estos derechos no sean menores a los derechos mínimos contenidos en el texto de la Constitución Política de 1993 con relación a los derechos que gozan los trabajadores en el Perú.

Participante 3	HPI: El Estado tiene como finalidad obtener el servicio más eficiente a favor del ciudadano y atendiendo al interés general, siendo el reflejo de ello la regulación contemplada en la Ley del Servicio Civil N° 30057; por ello su visión se aleja como en esencia sobre la protección de derechos laborales; debiendo entender que el Estado debe incentivar el ingreso a la función pública ofreciendo las mejores condiciones tan similares o superiores a las ofrecidas en el ámbito privado, a razón de ser una alternativa atractiva para el profesional competente.
Participante 4	S.O.M: El estado ha promovido leyes para que las entidades respeten los derechos laborales de los trabajadores, siendo las instituciones encargadas de supervisar y velar los derechos que le corresponde al trabajador, como son SUNAFIL (superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Mintra y el Poder Judicial a través de los juzgados laborales y otras salas
Participante 5	W.P: Mire, las normas están dadas o regidas por las Constitución 1993 actual, y esta se rige en sistema liberal, es decir en una económica liberal, donde las empresas son las responsables de crear riquezas y no el Estado. En tal sentido la función del estado es fomentar el derecho básico y no tanto proteger los derechos laborales excepto cuando sean materia de Despido Arbitrario mencionado en el artículo 27 ° de la Constitución.
Coincidencias: El participante 2 y 4 coinciden en que el estado protege los derechos laborales de los servidores públicos	
Discrepancias: Los participantes 1, 3 y 5 discrepan que el estado proteja los derechos laborales de los servidores públicos, pues su función principal es brindar trabajo y recibir el beneficio de este.	
Interpretación: En concordancia con los participantes 1,3 y 5, creemos que el estado propone leyes para que las entidades cumplan con dar trabajo y recibir el beneficio de estas, Asimismo ha creado entes regulatorios para fiscalizar sus trabajos más que preocuparse por los derechos de los servidores.	

Tabla 6: Resultado de la entrevista 3

Categoría 2: Procedimiento administrativo Disciplinario.

Pregunta3	¿Considera usted que el estado debe requerir que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario deben ser abogados, a fin de evitar posibles nulidades?
------------------	--

Participante 1	E.A.Z: Considero que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario no deben ser necesariamente abogados, ya que el espíritu de la Ley del Servicio Civil, que regula este mecanismo de sanción, privilegia la participación de los jefes directos del imputado como autoridades del procedimiento, lo cual guarda además concordancia con un sistema estructurado de Recursos Humanos.
Participante 2	JMS: En principio sí ,para poder evitar cualquier situación que pudiese conllevar de manera inmediata a una situación en que el procedimiento administrativo disciplinario pueda acaecer de graves e insalvables errores en su tramitación y procedimiento desde un inicio hasta el final del mismo y se invoque una grave causal de nulidad que vicie gravemente todo el proceso administrativo instaurado por parte de una autoridad administrativa a través de un comité de procedimientos administrativos; por lo que; la persona que lo conduce y preside debe ser necesariamente un profesional abogado.
Participante 3	HPI: Primero debemos entender que la competencia se determina por Ley, así las competencias del PAD han sido reguladas en la Ley del Servicio Civil, ahora bien, en el trámite Administrativo Disciplinario resalta la figura del Secretario Técnico, el mismo que actúa como órgano de apoyo a lo largo del todo el trámite del PAD; en ese marco, los Criterios Resolutivos del Tribunal del Servicio Civil han considerado que el Secretario Técnico PAD debe ser un abogado; Asimismo estoy de acuerdo con ello, ya que al ser Abogado se entiende que está capacitado con conocimiento de Derecho Administrativo Disciplinario y de Derecho Laboral, para poder llevar muy bien el PAD
Participante 4	S.O.M: No es necesario, lo que se debe buscar es que exista una comisión donde integren personas probas, de buena fe, de buena voluntad, éticos, y no estén politizadas a interese de grupo, las decisiones de la comisión del proceso disciplinario y dejen en indefensión al trabajador.
Participante 5	W.P: Actualmente en todas las instituciones públicas existe un órgano de control interno (OCI), que son un equipo de abogados que se encargan de seguir el procedimiento administrativo seguido contra un servidor. Por lo que no veo necesario si el secretario Técnico o autoridades son Abogados, pues ya hay un área en especial
Coincidencias: Los participantes 2 y 3 coinciden en que las autoridades del PAD sean abogados	
Discrepancias: Por otro lado, los participantes 1,4 y 5 discrepan que las Autoridades del PAD sean abogados, pues no es necesario que sean abogados para saber del procedimiento.	

Interpretación: Estamos de acuerdo con los participantes 2 y 3, pues estamos de acuerdo que las Autoridades encargadas de llevar el PAD, deberían ser abogados expertos en Derecho Disciplinario

Tabla 7: Resultado de la entrevista 4

Categoría 2: Procedimiento administrativo Disciplinario

Pregunta4	¿Considera usted que la Oficina de Asesoría Jurídica y/o legal, debe ser parte integrante dentro del procedimiento administrativo disciplinario, tomando en cuenta que es un órgano de asesoramiento?
Participante 1	E.A.Z: Considero que no, ya que la labor de asesoría legal y de estructura del procedimiento administrativo disciplinario le compete en virtud de la Ley del Servicio Civil al Secretario (a) Técnico (a) de los Procedimientos Disciplinarios, no siendo por tanto necesaria la presencia de un asesor adicional, como la Oficina de Asesoría Jurídica o de legal.
Participante 2	JMS: Sería lo más adecuado incluso hasta muy recomendable porque tarde o temprano en toda entidad pública toda consulta u opinión recae siempre en su Oficina de Asesoría Jurídica y/o legal cuyo jefe quien es un abogado al final dará un pronunciamiento jurídico legal de cualquier medida adopta o de la correcta legalidad o tramitación de un adecuado procedimiento administrativo disciplinario que muchas veces se tiene en cuenta como la respectiva y la adecuada opinión legal como una especie de cautela. Así que si más temprano que tarde va a ser de conocimiento inmediato sobre todo en pos de evitar que se cometa un grave error jurídico que reviste
Participante 3	HPI: considero que la intervención de a OAJ así como de alguna otra oficina no debería ser descartada como apoyo especializado en materias de su competencia, como herramienta para coadyuvar a la dilucidación de la comisión de la infracción, nos referimos aquí a una suerte de pericia o la formulación de informes técnicos que puedan ser utilizados como herramientas de prueba.
Participante 4	S.O.M: Considero que no, Contando con un especialista como es el Secretario Técnico PAD, la injerencia de Asesoría Jurídica únicamente generaría burocracia que podría contribuir al incumplimiento de los plazos establecidos por ley

Participante 5	W.P: Las oficinas de asesoría jurídica, en algunas circunstancias forman parte del procedimiento administrativo disciplinario para dar su conformidad, tratándose solo de altos directivos, pero normalmente asesoría jurídica se dedica solamente como consejeros de alta dirección. Mas no forma parte de las Autoridades que siguen el procedimiento disciplinario y debe seguir así
Coincidencias: Los participantes 2 y 3 coinciden en que la OAJ forme parte del PAD para ayudar a las aclaraciones las sanciones	
Discrepancias: Los participantes 1,4 y 5 discrepan en que la OAJ forme parte del PAD, pues el secretario técnico es especialista en derecho Administrativo Disciplinario y la OAJ tiene otras funciones.	
Interpretación: Concordamos con los participantes 2 y 3, donde hacen mención que OAJ debería asesorar en la aplicación de las sanciones, pues ellos tienen un mayor conocimiento del proceso por ser Abogados. Lo cual sería ideal para que ya no se cometa más errores en el PAD	

Tabla 8: Resultado de la entrevista 5

Categoría 2: Procedimiento administrativo Disciplinario

Pregunta5	¿Cree usted que la sanción a través de procedimientos administrativos disciplinarios efectuada a los servidores públicos deben ser aplicables a partir del pronunciamiento del órgano de segunda instancia?
Participante 1	E.A.Z: En definitiva, incluso el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG), en su artículo 226° contempla que si bien la interposición de un recurso administrativo no interrumpe la ejecución de un acto administrativo impugnado (y las sanciones se sustentan en un acto administrativo), en los casos de que su ejecución pudiese causar perjuicios de imposible o difícil reparación, la autoridad de oficio o a pedido de parte podrá suspender su ejecución.

Participante 2	JMS: Sí; porque existe un principio de pluralidad y el derecho administrativo a una doble o segunda instancia; por lo que; si el administrado está conforme con la resolución dada en primera instancia y la acepta como tal simplemente la acata y esta sanción se ejecuta en primera instancia; pero si apela haciendo uso de su derecho administrativo a apelar por la disconformidad con el mismo para ser congruentes con ello la sanción dispuesta en primera instancia debe quedar en suspenso inmediato hasta que el proceso se resuelva en segundo y última instancia. Esa instancia al final podrá recoger en su integridad el fallo expedido en la primera instancia y confirmarlo en su totalidad e integridad o tan solo en parte y es desde allí en que se debería empezar a aplicar la sanción de manera definitiva sin poder cuestionarse más.
Participante 3	HPI: No lo creo así. Al respecto debemos recordar el PAD forma parte de una estructura de mayor alcance que es el Derecho Administrativo Sancionador el mismo que tiene arraigo en el derecho penal como una expresión del IUS PUNIENDI del Estado; en tal sentido, a efectos de ejecutar una sanción, la resolución que contempla la misma debería encontrarse consentida venciendo completamente el principio de presunción de inocencia, sin dejar de lado que se cuenta con tutela cautelar anticipada para ejercer en forma inmediata suspensiones o separaciones del cargo que pudieren corresponder , siendo así las sanciones emitidas en primera instancia deben ser ejecutadas
Participante 4	S.O.M: No es necesario, pues creo que todas las instancias, que intervienen en el procedimiento administrativo deben guardar la veracidad, pruebas y sustentos razonables de los hechos y estas garanticen el debido proceso y la aplicación de las normas pertinentes; para la sanción al trabajador. En detalle, cuando, no se dan lo señalado, al final del proceso se dictaminará nula la sanción. Y esto hace engorroso y vano de la ley y los procedimientos.
Participante 5	W.P: No necesariamente, toda sanción disciplinaria es aplicable una vez consentida el proceso sancionador, es decir si el servidor no realizó ningún acto impugnatorio.
Coincidencias: Los participantes 1y 2 coinciden en que, si los servidores no están de acuerdo con la sanción emitida en primera instancia y luego de apelar se da la nulidad, entonces se debe tomar la segunda instancia como definitiva	
Discrepancias: Los participantes 3,4 y 5 consideran que se debe tomar la primera instancia como consentida y por tanto acatarlas	
Interpretación: Concordamos con los participantes 1 y 2, ya que si en la primera instancia se da una sanción que no está de acuerdo, se apelara. Sin embargo, ya se ha sancionado al servidor y luego en segunda instancia se da la nulidad, se debería llevar la mecánica de esperar hasta segunda instancia para que la nulidad o consentimiento se dé y se acate como instancia final, así se llevaría un PAD adecuado.	

Tabla 9: Resultado de la entrevista 6

Categoría 2: Procedimiento administrativo Disciplinario

Pregunta6	¿Cree usted que el estado debe de establecer mecanismos más dinámicos para resarcir el daño ocasionado a los servidores públicos que fueron sancionados y que posteriormente el acto de sanción fue declarado nulo?
Participante 1	E.A.Z: Por supuesto, las sanciones de destitución y de suspensión sin goce de haber deben ser suspendidas de oficio a expensas de que la misma sea confirmada o revocada por el Tribunal del Servicio Civil. Ello realmente evitaría de forma dinámica, legal y proactiva, que la entidad se vea inmersa en una contingencia legal de reparación o resarcimiento al servidor indebidamente sancionado..
Participante 2	JMS: Sí; una forma de resarcimiento por la afectación del grave daño causado desde el aspecto económico hasta el daño moral, emergente, lucro cesante, emocional, psicológico, al proyecto de vida como funcionario público; y desde ofrecer un acto público de desagravio por la autoridad nacional del servicio civil SERVIR y de la máxima autoridad de la entidad en la cual trabaja; dado que; la honra como servidor esta mellada y la cual es muy difícil de recuperar y reconstruir sobre todo al final se constata que las causas imputadas inicialmente no tenían ningún sustento legal y la persona no cometió ningún acto que pudo merecer su injusta destitución o suspensión del mismo por un prolongado tiempo. Y por último proceder a eliminar todo lo acotado injustamente de su legajo como funcionario de manera física y virtual o en cualquier soporte magnético en donde se encuentre contenido.
Participante 3	HPI: Entendemos que un acto nulo no podría generar mayores daños al servidor investigado, si la ejecución de la sanción se produce cuando la Resolución de Sanción ha quedado consentida. De otro lado en caso de medidas cautelares que hayan generado perjuicios, considero que nuestro ordenamiento jurídico ha contemplado los caminos procesales suficientes para acceder a la tutela que se persigue, no siendo necesaria una tutela especial para tal fin.
Participante 4	S.O.M: En mi opinión, si al trabajador se le ha venido vulnerando sus derechos a la defensa, al debido procedimiento, y a raíz de ello se le ha sancionado, el Estado, a través de las Sentencias de Tribunal Constitucional, ha señalado que su resarcimiento al daño, se debe ejecutar en forma efectiva e inmediato, ya que sería

	costoso, tedioso, traumático, derivar al servidor a la vía judicial.
Participante 5	W.P: Estoy de acuerdo que todo proceso reparador de un acto sancionador en la que el servidor es declarado inocente y por lo tanto la sanción a quedado nulo, que a veces para la reposición del servidor a su puesto es un proceso muy largo y lleno de obstáculos, debiendo ser su reposición en el acto y reparar su daño moral y si ha habido daños económicos también.
Coincidencias: Los participantes 1,2,4,5 coinciden en que, si se han vulnerado derechos al servidor con las sanciones, estas deberían ser resarcidas lo más antes posible	
Discrepancias: El participante 3 discrepa con los demás, el cree que un acto nulo no genera perjuicio al servidor, que suficiente con las leyes que protegen al servidor	
Interpretación: Concordamos con la mayoría de participantes, ya que si se da la vulneración de los derechos del servidor público (fundamentales, económicos, debido proceso) se deben subsanar en el acto.	

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general de la presente investigación realizada, se advierten semejanzas respecto al estudio realizado por Huatuco (2017), el mismo que determinó que, la mala aplicación de sanciones disciplinarias a los servidores públicos genera una afectación directa al servidor, dejándolo en un estado de indefensión al declarar nulo un procedimiento y retrotraer el procedimiento, a pesar de que el servidor cumplió o viene cumpliendo la sanción disciplinaria. Al respecto, concordamos con la referida postura, toda vez que, existe una serie de investigaciones nacionales e internacionales respecto a los criterios que debe considerar el sancionador, antes de aplicar tal medida. Asimismo, se encontró concordancia con lo señalado por Grijalva (2014) investigación que determinó que las sanciones disciplinarias deben guardar ciertos criterios de proporcionalidad, así como observar principios laborales y referidos del procedimiento disciplinario o sancionador, a efectos de no dejar en un estado de indefensión del servidor, toda vez que, la sanción disciplinaria no solo recae directamente en el servidor sancionador, sino de sus dependientes más cercanos.

Es importante mencionar que, concordamos con lo mencionado por los referidos autores, toda vez que, existe un grado de indefensión de los servidores públicos sancionados, que posteriormente la sanción fue declarada nulo, a pesar de que los servidores, cumplieron o vienen cumpliendo una sanción disciplinaria, que no cumplió con las garantías constitucionales o requisitos de validez del acto, generando perjuicios económicos, pues no percibe ningún tipo de remuneración o el periodo de la sanción disciplinaria no se contabiliza para los beneficios sociales gratificaciones y vacaciones; adicionalmente, como daños colaterales afecta de forma directa a sus dependientes directos.

Respecto a la discrepancia, los investigadores Domínguez y Walter (2017), advierten que la aplicación indebida de los servidores, es decir, sanciones que no ajustan a derecho o vulnera los derechos del servidor, deben ser judicializada y el juez deberá de otorgar una reparación por el daño ocasionado, por ende, se deja en un estado de indefensión del servidor, está es compensable con la posible

reparación que deberá de cuantificar el juez. Al respecto discrepamos con la siguiente postura, toda vez que, la aplicación de sanción de suspensión, destitución o inhabilitación de un servidor, afecta de forma directa de sus dependientes, por lo que, se deberá de aplicar con mayor diligencia la aplicación de una sanción.

Por otro lado, de acuerdo al primer objetivo específico del presente estudio, se advierte semejanzas en la investigación de Anaya y Muñoz (2018) determinaron que ,toda sanción disciplinaria o acto administrativo de sanción debe ajustarse a los principios generales de derecho, por tal motivo, la oficina de asesoría jurídica de la entidad sancionadora, debe intervenir de acuerdo a sus facultades establecidas en el reglamento de organización y funciones, a fin de aplicar sanciones cautelando los intereses de la entidad sancionadora y del servidores, a efectos de no vulnerar sus derechos fundamentales. Asimismo. Sandoval, J y Benavente L (2016) concluyeron en la VIII Convención Macro regional de Representantes de las Oficinas de Asesoría Jurídica y Gerencias Legales de las Entidades del Sector Público que la conducción del procedimiento administrativo disciplinario, debe ser realizada por el Secretario Técnico, quien deberá de ser abogado con experiencia comprobada en procedimientos administrativos y sancionadores, toda vez que, para tales procedimientos debe estar a cargo de un profesional conocedor del tema, a efectos de no vulnerar los derechos de los servidores.

En tal sentido, concordamos con las opiniones mencionadas precedentemente, toda vez que, entre los principios más importantes tenemos en el legalidad y debido procedimiento, por consiguiente, al momento de aplicar sanciones disciplinarias se debe tomar en cuenta una serie de reglas sustantivas y procedimentales, que, para la correcta aplicación, debe ser llevado por un secretario técnico que tenga amplia experiencia en procedimientos disciplinarios o sancionador, a fin de respetar el derecho de los servidores procesados y garantizar un correcta aplicación de sanción ajustada la normatividad vigente, respetando las garantías constitucionales.

Al respecto, de acuerdo a las discrepancias, según Su (2015) recalcó, con el informe dado por los especialistas de Servir N° 713, quien determina que la participación de la oficina de asesoría jurídica no se encuentra establecida dentro de la Ley del Servicio Civil, así como su reglamento general, por consiguiente, no resulta necesaria la participación de la misma. Aunado a ello, considera que la oficina de asesoría jurídica no está considerada como una autoridad del procedimiento disciplinario, por consiguiente, su intervención u opinión respecto a los actos procedimentales, podría vulnerar el debido procedimiento administrativo, lo que generaría la declaración de nulidad del procedimiento de acuerdo a lo señalado en el apartado de la nulidad del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

Por último, concerniente al segundo objetivo específico, denota el estudio de Gonzales (2014) a través del cual, determino lesivo para el servidor sancionado, cumplir con una sanción disciplinaria en la primera instancia administrativa, la misma que, no será suspendida bajo ningún supuesto, tal como la interposición de un recurso de apelación, tal actuar de la administración resulta lesivo para el servidor, toda vez que, el procedimiento aún no ha sido concluido y este será evaluado por el Tribunal del Servicio Civil, por lo que, lo establecido en el artículo 226° de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General; asimismo, Morón (2019) señala que, la suspensión del acto administrativo, se encuentra establecido dentro del artículo 226° de la norma citada anteriormente, en la cual, determina que los funcionarios pueden suspender la ejecución del acto administrativo, a pedido de parte o de oficio, siempre y cuando existan dos supuestos, la primera que la ejecución del acto podría generar perjuicios de imposible o difícil reparación, o se evidencia algún vicio de nulidad.

Al respecto, concordamos con los referidos autores, toda vez que, se evidencia que la ejecución de la sanción en primera instancia, debería ser suspendida al momento de la interposición de algún recurso impugnatorio, toda vez que, tal sanción deberá ser evaluada por el Tribunal del Servicio Civil, el mismo que actúa como según instancia administrativa, ya que, en el supuesto caso de cumplir una sanción y que posteriormente sea declarado nulo, el servidor ya cumplió o viene cumpliendo la

sanción. Por tal resulta prudente que, se suspenda la sanción al presentar un recurso impugnatorio o se agote la vía administrativa. Por otro lado, respecto a las discrepancias, Su (2019) determinan que, los actos de sanción disciplinarios válidamente notificados, generan efectos jurídicos, lo cual no resulta válido suspender la ejecución del acto o dejarlo sin efecto, toda vez que, la Ley del Servicio Civil, establece que la notificación de la sanción en primera instancia debe ser ejecutado y el mismo, no puede ser suspendido al presentar algún recurso impugnatorio. Al respecto, discrepamos con la autora, ya que existen estudios y teorías que determinan que el acto de sanción puede suspenderse en caso genere una grave afectación de difícil o imposible reparación al servidor.

VI. CONCLUSIONES

Respecto a la investigación hemos llegado a las conclusiones:

- 1) La ejecución de la sanción disciplinaria de acuerdo a los parámetros de la Ley del Servicio Civil, que posteriormente es declarada nula por el Tribunal del Servicio Civil, genera un estado de indefensión del servidor, concluimos entonces que actualmente no hay muchas leyes que respalden al servidor público, el estado solo se encarga de regular leyes que genere un beneficio al Estado y no al trabajador.

- 2) Los Secretario Técnicos son el órgano de apoyo de las autoridades de los procedimientos administrativos disciplinarios, encargados de precalificar las presuntas faltas administrativas, así como proponer la fundamentación. Por ello, resulta necesario que tales funciones lo realicen un profesional en derecho con especialización en derecho administrativo o en su defecto, la oficina de asesoría jurídica debería en su calidad de órgano de asesoramiento legal, intervenir en los procedimientos disciplinarios.

- 3) Las sanciones disciplinarias de conformidad con la ley del servicio civil, son eficaces a partir de la notificación de la resolución de primera instancia administrativa; sin embargo, esta sanción puede ser apelada y debe ser resulta por el Tribunal del Servicio Civil en segunda instancia administrativa. Razón por la cual, debe suspenderse la ejecución del acto de sanción hasta el pronunciamiento del órgano de segunda instancia, a efectos de no generar perjuicios de difícil o imposible reparación a los servidores sancionados.

VII.RECOMENDACIONES

Nuestras recomendaciones para investigaciones posteriores son las siguientes:

- 1) Las Sanciones disciplinarias que se dan a través de la Ley del servicio Civil, generan que el servidor civil se encuentre desamparado por las leyes actuales, pues estas no apoyan ni defienden los derechos de los servidores públicos, El estado más se centra en recibir el beneficio por el trabajo de estos. Entonces, deberían incrementarse más leyes pro servidor civil para que ya no haya más casos de indefensión frente al procedimiento Disciplinario.
- 2) En la ley servir nos dice que el secretario técnico es un apoyo, que puede ser un servidor que ejerza cualquier profesión para llevar el PAD, sin embargo vemos que hasta el momento ha habido muchos errores en el procedimiento y eso debido al poco conocimiento de dichos servidores en Derecho Disciplinario, para ello nosotros recomendamos que debería modificarse la ley del servicio civil para que los secretarios técnicos necesariamente sean abogados especialistas en Derecho Administrativo Disciplinario, para que se eviten más errores de forma.
- 3) Respecto a la sanción que se emite al servidor en primera instancia según la Ley del Servicio civil, genera una vulneración a los derechos del trabajador al suspenderlo sin tener los resultados de las investigaciones finales, para lo cual recomendamos que se implemente la suspensión de dichas sanciones emitidas en primera instancia y esperar al resultado de la segunda instancia y tomarla como final, que sería lo más adecuado y justo para los trabajadores públicos y por ende al Estado.

REFERENCIAS

Acasiete Romaní, C (2016). Régimen disciplinario y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima- Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21456>

Alcocer, W. (2016). Estudio sobre el régimen disciplinario del magisterio. Revista Derecho y Cambio Social.
<file:///C:/Users/51981/Downloads/DialnetEstudioSobreElRegimenDisciplinarioDelMagisterio-5456265.pdf>

Anaya y Muñoz. (2018). La intervención de la oficina de asesoría jurídica y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución bajo la ley servir en el hospital Herminio Valdizán. [Tesis para optar el grado de abogado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Universidad Autónoma.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/548>

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2019). Ejecución de las sanciones disciplinarias (publicado N°629-2019) Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil.
https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2019/IT_629-2019-SERVIR-GPGSC.pdf

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2015). Intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en procedimientos disciplinarios. (publicado N° 713-2015) Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil.

https://storage.servir.gob.pe//normatividad/Informes_Legales/2015/IT_713-2015-SERVIR-GPGSC.pdf

Baena, G. (2017). Metodología de la investigación (3ra edición). Grupo editorial patria.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_d_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

Bahamón, X. y Zoraida, Y. (2017) El activismo judicial en el proceso disciplinario. Revista IUSTA.

<file:///C:/Users/51981/Downloads/Dialnet/ElActivismoJudicialEnElProcesoDisciplinario-6685118.pdf>

Bartra, E(2017). La afectación del debido procedimiento por la aplicación del régimen de competencias disciplinarias previsto en la ley del servicio civil. Tesis para optar el grado de maestro, Universidad San Martín de Porres. Repositorio USMP.

http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/3291/bartara_ce.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Bustamante, K(2016). La reforma del servicio civil: La infracción administrativa laboral, un avance en el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador en la administración pública. Tesis para optar el grado de abogado, Universidad Nacional San Agustín. Repositorio UNAS. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2199/DEbuarka.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, M. y Hernández, N (2019). Los contornos flexibles del principio del debido proceso en las sanciones disciplinarias. *Universitas*, Universidad del Norte – Colombia, 68(138), 1–23. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj138.cfpd>
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=4c95a98a-8989-4492-b8c9-dc67d085f755%40sessionmgr101&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbG l 2ZQ%3d%3d#AN=137750610&db=fua>

Castro, S (2020.). La autoridad competente para ejercitar el régimen disciplinario sobre los funcionarios o servidores públicos, en España y México: un estudio de derecho comparado. Universidad Complutense de Madrid, Servicio de Publicaciones.
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=a7bccf12-d898-45f3-8d6140d15190995b%40sessionmgr101&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZ HMtbG l 2ZQ%3d%3d#AN=edstdx.10803.47761&db=edstdx>

Correa, M. (2016). El director escolar como líder gerencial al momento de imponer una sanción disciplinaria a unos estudiantes registrados en el programa de educación especial. Universidad del Turabo. Puerto Rico. (Order No. 10141328).
<https://search.proquest.com/docview/1822189175?accountid=37408>

Días, K. (2016). Fundamento constitucional de la responsabilidad administrativa disciplinaria: Una mirada crítica de la regulación del nuevo régimen del servicio civil. *Derecho & Sociedad* 46.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18858/19076>

Díaz, L y Urzúa, P. (2017) Procedimiento administrativo disciplinario en Chile: Una regulación vulneradora del derecho fundamental del debido proceso. Revista *Ius et Praxis*.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v24n2/0718-0012-iusetp-24-02-00183.pdf>

Domínguez, A y Walter, R (2017). El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico chileno. *Revista de derecho (Concepción)*, 85(241), 7-40. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-591X2017000100007>

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-591X2017000100007&lang=es

Grijalva, E. (2014). Inobservancia de la aplicación del debido proceso y derecho a la defensa en los sumarios administrativos a los servidores públicos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, análisis jurídico de procesos administrativos en el gobierno autónomo descentralizado de San Miguel de Ibarra y la empresa pública de agua potable y alcantarillado de Ibarra EMAPAI, en los años 2006-2013. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/5588/1/T-UCE-0013-Ab-347.pdf>

Gómez, C. (2011). El derecho disciplinario en Colombia. “Estado del arte”, *Revista Derecho Penal y Criminología*. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpen/article/view/2963/2607>

Gonzales, C. (2014) El proceso disciplinario en la Administración Pública. *Revista Jurídica “Docencia et Investigado”*.

file:///C:/Users/51981/Downloads/10928-Texto%20del%20art%C3%ADculo-38471-1-10-20150114.pdf

Hernández S. R. Fernández, C. C. y Baptista, L, P (2014). Metodología de la investigación. (6ta Ed.). México: Interamericana Editores S.A.

Hernández, V. (2011). La ejecución de los actos administrativos. Revista Derecho PUCP.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2946/3542>

Hernández Villamizar, I., Guachetá Torres, J., Paredes Mosquera, H. y Reyes Gómez, E. (2020). Derecho Disciplinario en Colombia, desde la imposición de sanciones ¿la pérdida de su vocación preventiva? El Ágora USB, 20(1). 66-81.

Doi:10.21500/16578031.4204

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=e3086dc8-eddf-4dfb-b61c-bec488947ee0%40sdc-v-sessmgr01>

Huapaya, R. (2015). Concepto y régimen jurídico del servicio público en el ordenamiento público peruano. Revista IUS ET VERITAS. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/14827/15382>

Huatuco, T. (2017). Manual instructivo de derecho administrativo disciplinario.

<https://es.slideshare.net/TerryCsarHuatucoSoto/manual-instructivo-dderechoadministrat-administrativo-disciplinario-94348928>

Martcorena, E. (2017, 28 de agosto). La revocatoria de los actos administrativos y la cautela del debido proceso. IPEF, Revista Jurídica del Instituto Peruano de Estudios Forenses.

file:///C:/Users/51981/Downloads/10- Texto%20del%20art%C3%ADculo-34-1-10-2019044.pdf

Morón, J. C. (2019) Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Nuevo Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 . Editorial Gaceta Jurídica. Decima Cuarta Edición

Nieto A. (2009). Problemas capitales del derecho administrativo. Revista de administración pública. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=83119>

Nope, J.(2016). Procedimiento de revocatoria directa de decisiones disciplinarias favorables al investigado, desde la perspectiva del derecho administrativo [Tesis de Título, Universidad Nueva Granada]. Repositorio Uni Militar. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7366/?sequence=1>

Palomino, L. (2019). El ABC de la investigación: Una herramienta práctica para todas las áreas del conocimiento científico. Edición Kindle. <https://read.amazon.com/?asin=B083Z7B4W2>

Romero, J. (2019). El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario. Tesis para optar el grado de abogado, Universidad Nacional de Trujillo. Repositorio D.Space. [file:///C:/Users/51981/Downloads/RomeroAguilar_J%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/51981/Downloads/RomeroAguilar_J%20(1).pdf)

Sandoval, J y Benavente, L (2016) VIII Convención Macroregional de Representantes de Oficina de Asesoría Jurídica y Gerencias Legales de las Entidades del sector Público. Servir. Lima- Perú

Seid, G (2018). La pluralidad de procedimientos para alcanzar validez en las Investigaciones Cualitativas. RELMIS (1853-6190), 41-55. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5694543>

Tejada, J. (2016). Debido proceso y procedimiento administrativo disciplinario. Revista Opinión Jurídica Universidad de Medellín. <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v15n30/1692-2530-ojum-15-30-00227.pdf>

Toyama, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. Ius La Revista. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196/12761>

Tron, J y Ortiz, G (2015). La ley del procedimiento Administrativo General comentada. (2da Edic.). Editorial Porrúa, Lima - Perú

Vargas, K. (2008). Principios del procedimiento administrativo sancionador, Caja costarricense de Seguro Social. Revista Jurídica de Seguridad Social Principios del procedimiento administrativo.

Congreso de la Republica (2013) Ley del Servicio Civil N°30057. Recuperado de: <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/Ley%2030057.pdf>

ANEXOS

Cuadro de Categorización

N°	Categoría	Subcategoría	Criterio 1	Criterio 2
1	Servidor Civil Ley del Servicio Civil N°30057(2014) pag.2	Regulación de los servidores civiles Ley del Servicio Civil(2014) N°30057 pag.2	Pro servidor civil Ley del Servicio Civil N°300 Ley del Servicio Civil (2014) N°30057 pag.14	Pro operario Ley del Servicio Civil N°30057(2014) pag.15
		La indefensión de los servidores civiles Huatuco (2017) pag.82	Aplicación de sanciones Grijalva (2014) pág.65	Ejecución de Sanciones Su (2019) pag.5
2	Procedimiento administrativo disciplinario	Órgano de apoyo Ley del Servicio Civil N°30057(2014) pag.2	Oficina de Asesoría Jurídica Su (2015) pag.3	Secretario Técnico Sandoval, J y Benavente,L (2016) pág. 78

	Ley del Servicio Civil N°30057(2014) pag.13	Principio de ejecutoriedad de actos administrativos Ley del Procedimiento Administrativo General N°27444(2019) pág.47	Imposible reparación Morón (2019) pag.117	Difícil reparación Tron (2019) pag.214
--	---	--	---	--

Guía de entrevistas Realizadas

❖ ENTREVISTA DE EDUARDO AMBULÓDEGUI ZAMORA

1. ¿Considera usted que el estado como único empleador, protege jurídicamente a los servidores públicos? (Creación de normas en beneficio para los trabajadores)

Considero que el Estado no ayuda en velar los derechos laborales de sus propios trabajadores. Me refiero a que los derechos o restricciones a los servidores públicos debería ser de exclusiva legislación por parte del Congreso, ya que está demostrado que cuando el Poder Ejecutivo legisla sobre este aspecto les resta derechos a sus propios servidores. El mercado laboral, aun así, sea público, no puede ser regulado por el propio demandante de la oferta laboral. Es como si se dejase que los derechos laborales de los trabajadores del sector privado sean regulados por la CONFIEP.

Ejemplo de esto, es el Decreto de Urgencia N° 014-2020, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 23.01.2020 que reguló las disposiciones para la negociación colectiva en el sector público, que en su artículo 6.4 regula la necesaria existencia de un Informe Económico Financiero preparado por el MEF, donde se expondrá la valorización del pliego de reclamos, la situación financiera de la entidad y su disponibilidad presupuestaria, sancionándose con la causal de nulidad del convenio colectivo o laudo arbitral, en caso tales instrumentos contradigan lo expuesto en dicho Informe, bastando por tanto un informe negativo de dicha Entidad responsable de su emisión para que la negociación colectiva se vea frustrada o desde ya se sepa que cualquier tipo de negociación será en vano.

O el Decreto de Urgencia 016-2020, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 23.01.2020, donde se fijan reglas procesales de cómo es que los jueces deberían resolver bajo una "regla *per se*" las demandas sobre reconocimiento de vínculo

laboral indeterminado o reposición en el sector público, impidiendo a la Magistratura, que de acuerdo a la Constitución debería guardar independencia en sus decisiones, emitir una resolución favorable a la natural pretensión de un servidor que demanda se le reconozca un vínculo laboral o se le reponga en su puesto de empleo, favoreciéndose de esta manera la ilegalidad en que puede actuar una entidad pública en la forma de su contratación de su personal; y por el contrario, sancionando al servidor demandante, con una excusa tan baladí, como que no merecería acceder a un vínculo indeterminado en la administración pública por el hecho de no haber ingresado por un concurso público, como si en la realidad, un trabajador que postula a un puesto de trabajo en cualquier entidad pudiese tener dominio de cómo es que la entidad organiza su sistema de contratación de personal.

2. ¿Considera usted que el estado tiene como finalidad proteger los derechos laborales de los servidores públicos? (El estado es pro empleador, trabajador o punto medio).

En línea con lo respondido anteriormente, el Poder Ejecutivo no tiene e históricamente tampoco ha tenido la intención de legislar en beneficio del servidor público, ya que, a aquél como parte empleadora, le conviene más bien flexibilizar de una manera sustantiva las posibilidades de contratación de su personal.

3. ¿Considera usted que el estado tiene como finalidad proteger los derechos laborales de los servidores públicos? (El estado es pro empleador, trabajador o punto medio).

En línea con lo respondido anteriormente, el Poder Ejecutivo no tiene e históricamente tampoco ha tenido la intención de legislar en beneficio del servidor público, ya que, a aquél como parte empleadora, le conviene más bien flexibilizar de una manera sustantiva las posibilidades de contratación de su personal.

4. ¿Considera usted que el estado tiene como finalidad proteger los derechos laborales de los servidores públicos? (El estado es pro empleador, trabajador o punto medio).

En línea con lo respondido anteriormente, el Poder Ejecutivo no tiene e históricamente tampoco ha tenido la intención de legislar en beneficio del servidor público, ya que, a aquél como parte empleadora, le conviene más bien flexibilizar de una manera sustantiva las posibilidades de contratación de su personal.

Categoría 2: Procedimiento administrativo disciplinario.

5. ¿Considera usted que el estado debe requerir que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario deben ser abogados, a fin de evitar posibles nulidades?

Considero que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario no deben ser necesariamente abogados, ya que el espíritu de la Ley del Servicio Civil, que regula este mecanismo de sanción, privilegia la participación de los jefes directos del imputado como autoridades del procedimiento, lo cual guarda además concordancia con un sistema estructurado de Recursos Humanos.

Sin embargo, en tanto es el secretario (a) Técnico (a) el servidor encargado de la conducción del procedimiento administrativo, bajo mi experiencia y razonamiento, debería modificarse la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, a fin de precisar que dicho Secretario Técnico obligatoriamente debe ser abogado y con especialización en la Ley del Servicio Civil. Ello, ya que ambas normas contemplan solo la "posibilidad" de que este servidor sea letrado. Esta falta de acierto legislativo, permite que en la práctica un Secretario Técnico pueda ser un contador o un psicólogo, quien en definitiva no tiene la formación académica necesaria como para saber entender cómo debe realizarse una tipificación de una falta, cómo aplicar supuestos eximentes o atenuantes de la responsabilidad, o aplicar la teoría de la causalidad en el ámbito de la responsabilidad administrativa.

6. ¿Considera usted que la Oficina de Asesoría Jurídica y/o legal, debe ser parte integrante dentro del procedimiento administrativo disciplinario, tomando en cuenta que es un órgano de asesoramiento?

Considero que no, ya que la labor de asesoría legal y de estructura del procedimiento administrativo disciplinario le compete en virtud de la Ley del Servicio Civil al secretario.

(a) Técnico (a) de los Procedimientos Disciplinarios, no siendo por tanto necesaria la presencia de un asesor adicional, como podría serlo la Oficina de Asesoría Jurídica o de legal.

Debe recordarse que la esencia de que exista un procedimiento disciplinario no es generar el abuso del ius puniendi o facultad directriz del estado empleador; sino que sea, por el contrario, bajo un procedimiento independiente y sin presiones externas, que se decida el destino disciplinario, o incluso la carrera del servidor imputado.

7. ¿Cree usted que la sanción a través de procedimientos administrativos disciplinarios efectuada a los servidores públicos deben ser aplicables a partir del pronunciamiento del órgano de segunda instancia?

En definitiva, incluso el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG), en su artículo 226° contempla que si bien la interposición de un recurso administrativo no interrumpe la ejecución de un acto administrativo impugnado (y las sanciones se sustentan en un acto administrativo), en los casos de que su ejecución pudiese causar perjuicios de imposible o difícil reparación, la autoridad de oficio o a pedido de parte podrá suspender su ejecución.

En tanto ningún procedimiento administrativo puede tener condiciones menos favorables a la LPAG, considero que en los casos en que se decida la destitución o suspensión sin goce de un servidor, y ante la interposición de un recurso impugnatorio, la autoridad administrativa, de oficio debería disponer la suspensión de la ejecución de la sanción, ya que el reponer a un trabajador destituido o buscar la forma presupuestaria de reconocerle al servidor los días o meses no laborados

en los casos de suspensiones sin goce, en la práctica causa un perjuicio difícilmente de ser reparado.

8. ¿Cree usted que el estado debe de establecer mecanismos más dinámicos para resarcir el daño ocasionado a los servidores públicos que fueron sancionados y que posteriormente el acto de sanción fue declarado nulo?

Por supuesto, las sanciones de destitución y de suspensión sin goce de haber deben ser suspendidas de oficio a expensas de que la misma sea confirmada o revocada por el Tribunal del Servicio Civil. Ello realmente evitaría de forma dinámica, legal y proactiva, que la entidad se vea inmersa en una contingencia legal de reparación o resarcimiento al servidor indebidamente sancionado.

❖ ENTREVISTA DE JORGE LUIS MAYOR SANCHEZ

1. ¿Considera usted que el Estado como único empleador, protege jurídicamente a los servidores públicos? (Creación de normas en beneficio para los trabajadores).

Bueno sí somos taxativos con la pregunta diría que actualmente no; porque hay miles de ciudadanos que actualmente trabajan para el aparato estatal bajo un régimen laboral público como es el contenido en el Decreto Legislativo N° 1057 que contiene a las personas contratadas a través de un Contrato de Administración de Servicios –CAS- con derecho laborales recortados con relación a sus pares los trabajadores del sector público que son servidores públicos de carrera bajo el amparo del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa.

Sí se pueden dar una serie de normas que posibiliten la creación de normas en beneficio de los trabajadores siempre y cuando estén se encuentren ligadas a las mejores de las condiciones de trabajo, a la seguridad y salud en el trabajo como en el caso de la pandemia del covid-19, de la prevención de riesgos laborales y la ergonomía al igual que la medicina en el trabajo para hacerlos más productivos, efectivos y eficaces.

2. ¿Considera usted que el estado tiene como finalidad proteger los derechos laborales de los servidores públicos? (El estado es pro empleador, trabajador o punto medio).

El Estado cautela y protege los derechos de los trabajadores en general incluidos a los servidores públicos siempre y cuando se vulneren sus derechos laborales como trabajadores del Estado y estos derechos no sean menores a los derechos mínimos

contenidos en el texto de la Constitución Política de 1993 con relación a los derechos que gozan los trabajadores en el Perú.

El Estado peruano como tal no puede tener un sesgo normativo menos una tendencia en favorecer más o menos a un grupo de trabajadores. Por lo tanto; no se puede hablar de un Estado en pro de alguien sino un Estado punto medio o equilibrado que busca que se respeten todos los derechos laborales de manera expresa y absoluta. Las normas que se dan buscan equidad por parte del legislador peruano y lo que se protege es al trabajador como tal, al trabajo y así calidad del mismo en una repartición estatal sobre todo cuando se es un servidor público de carrera.

Categoría 2: Procedimiento administrativo disciplinario.

3. ¿Considera usted que el estado debe requerir que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario deben ser abogados, a fin de evitar posibles nulidades?

En principio sí para poder evitar cualquier situación que pudiese conllevar de manera inmediata a una situación en que el procedimiento administrativo disciplinario pueda acaecer de graves e insalvables errores en su tramitación y procedimiento desde un inicio hasta el final del mismo y se invoque una gravea causal de nulidad que vicie gravemente todo el iter del proceso administrativo instaurado por parte de una autoridad administrativa a través de un comité de procedimientos administrativos; por lo que; la persona que lo conduce y preside debe ser necesariamente un profesional abogado.

4. ¿Considera usted que la Oficina de Asesoría Jurídica y/o legal, debe ser parte integrante dentro del procedimiento administrativo disciplinario, tomando en cuenta que es un órgano de asesoramiento?

Sería lo más adecuado incluso hasta muy recomendable porque tarde o temprano en toda entidad pública toda consulta u opinión recae siempre en su Oficina de

Asesoría Jurídica y/o legal cuyo jefe quien es un abogado al final dará un pronunciamiento jurídico legal de cualquier medida adopta o de la correcta legalidad o tramitación de un adecuado procedimiento administrativo disciplinario que muchas veces se tiene en cuenta como la respectiva y la adecuada opinión legal como una especie de cautela. Así que si más temprano que tarde va a ser de conocimiento inmediato sobre todo en pos de evitar que se cometa un grave error jurídico que reviste de nulidad mejor que desde de un inicio desde la instauración y procedimiento y hasta el final del mismo en contra de un servidor público de una institución pública quien sea parte de dicho comité de procedimientos disciplinarios este integrado al menos por un miembro perteneciente a la Oficina de Asesoría Jurídica de la entidad.

5. ¿Cree usted que la sanción a través de procedimientos administrativos disciplinarios efectuada a los servidores públicos deben ser aplicables a partir del pronunciamiento del órgano de segunda instancia?

Sí; porque existe un principio de pluralidad y el derecho administrativo a una doble o segunda instancia; por lo que; si el administrado está conforme con la resolución dada en primera instancia y la acepta como tal simplemente la acata y esta sanción se ejecuta en primera instancia; pero si apela haciendo uso de su derecho administrativo a apelar por la disconformidad con el mismo para ser congruentes con ello la sanción dispuesta en primera instancia debe quedar en suspenso inmediato hasta que el proceso se resuelva en segundo y última instancia. Esa instancia al final podrá recoger en su integridad el fallo expedido en la primera instancia y confirmarlo en su totalidad e integridad o tan solo en parte y es desde allí en que se debería empezar a aplicar la sanción de manera definitiva sin poder cuestionarse más.

6. ¿Cree usted que el estado debe de establecer mecanismos más dinámicos para resarcir el daño ocasionado a los servidores públicos que fueron sancionados y que posteriormente el acto de sanción fue declarado nulo?

Sí; una forma de resarcimiento por la afectación del grave daño causado desde el

aspecto económico hasta el daño moral, emergente, lucro cesante, emocional, psicológico, al proyecto de vida como funcionario público; y desde ofrecer un acto público de desagravio por la autoridad nacional del servicio civil SERVIR y de la máxima autoridad de la entidad en la cual trabaja; dado que; la honra como servidor esta mellada y la cual es muy difícil de recuperar y reconstruir sobre todo al final se constata que las causas imputadas inicialmente no tenían ningún sustento legal y la persona no cometió ningún acto que pudo merecer su injusta destitución o suspensión del mismo por un prolongado tiempo. Y por último proceder a eliminar todo lo acotado injustamente de su legajo como funcionario de manera física y virtual o en cualquier soporte magnético en donde se encuentre contenido.

❖ ENTREVISTA DE HUGO PALOMINO IRIARTE

1. ¿Considera usted que el estado como único empleador, protege jurídicamente a los servidores públicos? (Creación de normas en beneficio para los trabajadores).

Al respecto, previamente debemos concebir la figura del empleo público como una arista que se bifurca del derecho del trabajo en general para determinar esencialmente las obligaciones que el empleado concibe desde su ingreso en la administración pública.

En ese sentido, debemos tomar en consideración que el inicio de la relación prestacional del servicio se da de modo distinto a la del trabajador en el ámbito privado; es decir, en este espacio no prevalece la voluntad desplegada libremente inter partes, por el contrario nos encontramos frente a un estado de sujeción especial donde un ciudadano se relaciona en base a condiciones preestablecidas y no negociables por parte del Estado; siendo que, en esta condición prevalece el mérito y capacidad para el ingreso a la función pública, para en forma posterior someterse a criterios de eficiencia para mantener el vínculo vigente, todo ello atendiendo al interés general de la prestación de un servicio público que satisfaga la necesidad de la colectividad.

Ahora bien, esta pregunta tiene varias realidades que habría que mencionar para llegar aún consenso definitivo.

En primer término, el Estado manifiesta una suerte de mezcla entre regímenes públicos y privados, sin embargo, no debemos olvidar que siempre los regímenes deben entenderse en forma relegada a la función pública.

Ahora bien, considero que la Administración Pública, en su aspecto regular, manifiesta una estructura de desvinculación con mayores garantías al debido proceso, pues para determinar sanciones previamente, y en todos sus regímenes laborales, se debe transitar por el Procedimiento Administrativo Disciplinario, el mismo que contempla una suerte de garantías procedimentales para todo servidor público.

Sin embargo, no podemos voltear la mirada y dejar de lado que el Estado como tal es una estructura que vulnera en mayor proporción los derechos relacionados a la

función y como pequeño ejemplo de ello se advierte las relaciones de prestaciones de servicio mediante simulados contratos de Ordenes de Servicio, para realizar labor permanente, cuando lo correcto es realizar concursos públicos y garantizar el acceso por mérito y capacidad valiéndose del régimen especial CAS pero en primer término se debería autorizar los concursos públicos para acceder a una línea de carrera.

2. ¿Considera usted que el estado tiene como finalidad proteger los derechos laborales de los servidores públicos? (El estado es pro empleador, trabajador o punto medio).

El Estado tiene como finalidad obtener el servicio más eficiente a favor del ciudadano y atendiendo al interés general, siendo el reflejo de ello la regulación contemplada en la Ley del Servicio Civil N° 30057; por ello su visión se aleja como en esencia sobre la protección de derechos laborales; debiendo entender que el Estado debe incentivar el ingreso a la función pública ofreciendo las mejores condiciones tan similares o superior a las ofrecidas en el ámbito privado, a razón de ser una alternativa atractiva para el profesional competente.

Categoría 2: Procedimiento administrativo disciplinario.

3. ¿Considera usted que el estado debe requerir que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario deben ser abogados, a fin de evitar posibles nulidades?

Primero debemos entender que la competencia se determina por Ley, así las competencias del PAD han sido reguladas en la Ley del Servicio Civil, ahora bien, en el trámite Administrativo Disciplinario resalta la figura del Secretario Técnico, el mismo que actúa como órgano de apoyo a lo largo del todo el trámite del PAD; en ese marco, los Criterios Resolutivos del Tribunal del Servicio Civil han considerado que el Secretario Técnico PAD debe ser un abogado; Asimismo estoy de acuerdo con ello, ya que al ser Abogado se entiende que está capacitado con conocimiento de Derecho Administrativo Disciplinario y de Derecho Laboral, para poder llevar muy bien el PAD

4. ¿Considera usted que la Oficina de Asesoría Jurídica y/o legal, debe ser parte integrante dentro del procedimiento administrativo disciplinario, tomando en cuenta que es un órgano de asesoramiento?

considero que la intervención de a OAJ así como de alguna otra oficina no debería ser descartada como apoyo especializado en materias de su competencia, como herramienta para coadyuvar a la dilucidación de la comisión de la infracción, nos referimos aquí a una suerte de pericia o la formulación de informes técnicos que puedan ser utilizados como herramientas de prueba.

5. ¿Cree usted que la sanción a través de procedimientos administrativos disciplinarios efectuada a los servidores públicos deben ser aplicables a partir del pronunciamiento del órgano de segunda instancia?

No lo creo así. Al respecto debemos recordar el PAD forma parte de una estructura de mayor alcance que es el Derecho Administrativo Sancionador el mismo que tiene arraigo en el derecho penal como una expresión del IUS PUNIENDI del Estado; en tal sentido, a efectos de ejecutar una sanción, la resolución que contempla la misma debería encontrarse consentida venciendo completamente el principio de presunción de inocencia, sin dejar de lado que se cuenta con tutela cautelar anticipada para ejercer en forma inmediata suspensiones o separaciones del cargo que pudieren corresponder , siendo así las sanciones emitidas en primera instancia deben ser ejecutadas

6. ¿Cree usted que el estado debe de establecer mecanismos más dinámicos para resarcir el daño ocasionado a los servidores públicos que fueron sancionados y que posterior-mente el acto de sanación fue declarado nulo?

Sobre este punto, no olvidemos que la nulidad no determina la falta de responsabilidad, sino que se produce por errores de forma en el trámite del PAD, lo que conllevara la responsabilidad de los órganos del PAD, debiendo extenderse tal responsabilidad, según mi apreciación, al Secretario Técnico.

Entendemos que un acto nulo no podría generar mayores daños al servidor investigado, si la ejecución de la sanción se produce cuando la Resolución de Sanción ha quedado consentida.

De otro lado en caso de medidas cautelares que hayan generado perjuicios, considero que nuestro ordenamiento jurídico ha contemplado los caminos

procesales suficientes para acceder a la tutela que se persigue, no siendo necesaria una tutela especial para tal fin.

❖ ENTREVISTA DE HUGO PALOMINO IRIARTE

1. ¿Considera usted que el estado como único empleador, protege jurídicamente a los servidores públicos? (Creación de normas en beneficio para los trabajadores).

Al respecto, previamente debemos concebir la figura del empleo público como una arista que se bifurca del derecho del trabajo en general para determinar esencialmente las obligaciones que el empleado concibe desde su ingreso en la administración pública.

En ese sentido, debemos tomar en consideración que el inicio de la relación prestacional del servicio se da de modo distinto a la del trabajador en el ámbito privado; es decir, en este espacio no prevalece la voluntad desplegada libremente inter partes, por el contrario nos encontramos frente a un estado de sujeción especial donde un ciudadano se relaciona en base a condiciones preestablecidas y no negociables por parte del Estado; siendo que, en esta condición prevalece el mérito y capacidad para el ingreso a la función pública, para en forma posterior someterse a criterios de eficiencia para mantener el vínculo vigente, todo ello atendiendo al interés general de la prestación de un servicio público que satisfaga la necesidad de la colectividad.

Ahora bien, esta pregunta tiene varias realidades que habría que mencionar para llegar aún consenso definitivo.

En primer término, el Estado manifiesta una suerte de mezcla entre regímenes públicos y privados, sin embargo, no debemos olvidar que siempre los regímenes deben entenderse en forma relegada a la función pública,

Ahora bien, considero que la Administración Pública, en su aspecto regular, manifiesta una estructura de desvinculación con mayores garantías al debido proceso, pues para determinar sanciones previamente, y en todos sus regímenes laborales, se debe transitar por el Procedimiento Administrativo Disciplinario, el mismo que contempla una suerte de garantías procedimentales para todo servidor público.

Sin embargo, no podemos voltear la mirada y dejar de lado que el Estado comotal es una estructura que vulnera en mayor proporción los derechos relacionados a la función y como pequeño ejemplo de ello se advierte las relaciones de prestaciones de servicio mediante simulados contratos de Ordenes de Servicio, para realizar labor permanente, cuando lo correcto es realizar concursos públicos y garantizar el acceso por mérito y capacidad valiéndose del régimen especial CAS pero en primer término se debería autorizar los concursos públicos para acceder a una línea de carrera.

2. ¿Considera usted que el estado tiene como finalidad proteger los derechos laborales de los servidores públicos? (El estado es pro empleador, trabajador o punto medio).

El Estado tiene como finalidad obtener el servicio más eficiente a favor del ciudadano y atendiendo al interés general, siendo el reflejo de ello la regulación contemplada en la Ley del Servicio Civil N° 30057; por ello su visión se aleja como en esencia sobre la protección de derechos laborales; debiendo entender que el Estado debe incentivar el ingreso a la función pública ofreciendo las mejores condiciones tan similares o superior esa las ofrecidas en el ámbito privado, a razón de ser una alternativa atractiva para el profesional competente.

Categoría 2: Procedimiento administrativo disciplinario.

3. ¿Considera usted que el estado debe requerir que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario deben ser abogados, a fin de evitar posibles nulidades?

Primero debemos entender que la competencia se determina por Ley, así las competencias del PAD han sido reguladas en la Ley del Servicio Civil, ahora bien, en el trámite Administrativo Disciplinario resalta la figura del Secretario Técnico, el mismo que actúa como órgano de apoyo a lo largo del todo el trámite del PAD; en ese marco, los Criterios Resolutivos del Tribunal del Servicio Civil han considerado que el Secretario Técnico PAD debe ser un abogado; Asimismo estoy de acuerdo

con ello, ya que al ser Abogado se entiende que está capacitado con conocimiento de Derecho Administrativo Disciplinario y de Derecho Laboral, para poder llevar muy bien el PAD

4. ¿Considera usted que la Oficina de Asesoría Jurídica y/o legal, debe ser parte integrante dentro del procedimiento administrativo disciplinario, tomando en cuenta que es un órgano de asesoramiento?

considero que la intervención de a OAJ así como de alguna otra oficina no debería ser descartada como apoyo especializado en materias de su competencia, como herramienta para coadyuvar a la dilucidación de la comisión de la infracción, nos referimos aquí a una suerte de pericia o la formulación de informes técnicos que puedan ser utilizados como herramientas de prueba.

5. ¿Cree usted que la sanción a través de procedimientos administrativos disciplinarios efectuada a los servidores públicos deben ser aplicables a partir del pronunciamiento del órgano de segunda instancia?

No lo creo así. Al respecto debemos recordar el PAD forma parte de una estructura de mayor alcance que es el Derecho Administrativo Sancionador el mismo que tiene arraigo en el derecho penal como una expresión del IUS PUNIENDI del Estado; en tal sentido, a efectos de ejecutar una sanción, la resolución que contempla la misma debería encontrarse consentida venciendo completamente el principio de presunción de inocencia, sin dejar de lado que se cuenta con tutela cautelar anticipada para ejercer en forma inmediata suspensiones o separaciones del cargo que pudieren corresponder , siendo así las sanciones emitidas en primera instancia deben ser ejecutadas.

6. ¿Cree usted que el estado debe de establecer mecanismos más dinámicos para resarcir el daño ocasionado a los servidores públicos que fueron sancionados y que posterior-mente el acto de sanación fue declarado nulo?

Sobre este punto, no olvidemos que la nulidad no determina la falta de responsabilidad, sino que se produce por errores de forma en el trámite del PAD, lo que conllevara la responsabilidad de los órganos del PAD, debiendo extenderse tal responsabilidad, según mi apreciación, al Secretario Técnico.

Entendemos que un acto nulo no podría generar mayores daños al servidor investigado, si la ejecución de la sanción se produce cuando la Resolución de Sanción ha quedado consentida.

De otro lado en caso de medidas cautelares que hayan generado perjuicios, considero que nuestro ordenamiento jurídico ha contemplado los caminos procesales suficientes para acceder a la tutela que se persigue, no siendo necesaria una tutela especial para tal fin.

❖ ENTREVISTA DE SERGIO OSORIO MONTALVO

1. ¿Considera usted que el estado como único empleador, protege jurídicamente a los servidores públicos? (Creación de normas en beneficio para los trabajadores).

Considero, que el Estado, no ha estado protegiendo al trabajador, ya que el derecho al trabajo, como el derecho a la salud y educación, son derechos muy susceptibles, característica propia de un país subdesarrollado. Las normas y beneficios no se cumplen, que necesariamente tiene que ser atendidas en el poder judicial y eso es muy costoso y tedioso para el trabajador.

2. ¿Considera usted que el estado tiene como finalidad proteger los derechos laborales de los servidores públicos? (El estado es pro empleador, trabajador o punto medio).

El estado ha promovido leyes para que las entidades respeten los derechos laborales de los trabajadores, siendo las instituciones encargadas de supervisar y velar los derechos que le corresponde al trabajador, como son SUNAFIL (superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Mintra y el Poder Judicial a través de los juzgados laborales y otras salas.

Categoría 2: Procedimiento administrativo disciplinario.

3. ¿Considera usted que el estado debe requerir que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario deben ser abogados, a fin de evitar posibles nulidades?

No es necesario, lo que se debe buscar es que exista una comisión donde integren personas probas, de buena fe, de buena voluntad, éticos, y NO ESTEN POLITIZADAS a interese de grupo, las decisiones de la comisión del proceso disciplinario y dejen en indefensión al trabajador.

4. ¿Considera usted que la Oficina de Asesoría Jurídica y/o legal, debe ser parte

integrante dentro del procedimiento administrativo disciplinario, tomando en cuenta que es un órgano de asesoramiento?

Considero que no, Contando con un especialista como es el Secretario Técnico PAD, la injerencia de Asesoría Jurídica únicamente generaría burocracia que podría contribuir al incumplimiento de los plazos establecidos por ley.

5. ¿Cree usted que la sanción a través de procedimientos administrativos disciplinarios efectuada a los servidores públicos deben ser aplicables a partir del pronunciamiento del órgano de segunda instancia?

No es necesario, pues creo que todas las instancias, que intervienen en el procedimiento administrativo deben guardar la veracidad, pruebas y sustentos razonables de los hechos y estas garanticen el debido proceso y la aplicación de las normas pertinentes; para la sanción al trabajador. En detalle, cuando, no se dan lo señalado, al final del proceso se dictaminará nula la sanción. Y esto hace engorroso y vano de la ley y los procedimientos.

6. ¿Cree usted que el estado debe de establecer mecanismos más dinámicos para resarcir el daño ocasionado a los servidores públicos que fueron sancionados y que posterior-mente el acto de sanación fue declarado nulo?

En mi opinión, si al trabajador se le ha venido vulnerando sus derechos a la defensa, al debido procedimiento, y a raíz de ello se le ha sancionado, el Estado, a través de las Sentencias del Tribunal Constitucional, ha señalado que su resarcimiento al daño, se debe ejecutar en forma efectiva e inmediato, ya que sería costoso, tedioso, traumático, derivar al servidor a la vía judicial.

❖ ENTREVISTA DE WALTER PERALTA

Categoría 1: Servidor Civil

1. ¿Considera usted que el estado como único empleador, protege jurídicamente a los servidores públicos? (Creación de normas en beneficio para los trabajadores)

Desde el punto de vista jurídico los servidores públicos están protegidos mediante normas legales como son: Ley 28175 Ley Marco del Empleo Público; la Ley Servir 30057 su reglamento el D.S. 040-2014-PCM; D.Leg. 276 y su reglamento el D.S. 005-90-PCM todas ellas velan por el bienestar y derechos de los servidores públicos, pues respaldan su derecho al trabajo, a tener un procedimiento disciplinario de acuerdo a ley y a las bases normativas.

2. ¿Considera usted que el estado tiene como finalidad proteger los derechos laborales de los servidores públicos? (El estado es pro empleador, trabajador o punto medio).

Mire, las normas están dadas o regidas por las Constitución 1993 actual, y esta se rige en sistema liberal, es decir en una económica liberal, donde las empresas son las responsables de crear riquezas y no el Estado. En tal sentido la función del estado es fomentar los derechos básicos y no tanto proteger los derechos laborales excepto cuando sean materia de Despido Arbitrario mencionado en el artículo 27 ° de la Constitución.

Categoría 2: Procedimiento administrativo disciplinario

3. ¿Considera usted que el estado debe requerir que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario deben ser abogados, a fin de evitar posibles nulidades?

No es necesario, ya que actualmente en todas las instituciones públicas existe un órgano de control interno (OCI), y por lo menos cuentas dentro de la OCI con un equipo de abogados que se encargan de seguir el procedimiento administrativo seguido contra un servidor.

4. ¿Considera usted que la Oficina de Asesoría Jurídica y/o legal, debe ser parte integrante dentro del procedimiento administrativo disciplinario, tomando en cuenta que es un órgano de asesoramiento?

Las oficinas de asesoría jurídica, en algunas circunstancias forman parte del procedimiento administrativo disciplinario para dar su conformidad, tratándose solo de altos directivos, pero normalmente asesoría jurídica se dedica solamente como consejeros de alta dirección. Mas no forma parte de las Autoridades que siguen el procedimiento disciplinario y debe seguir así.

5. ¿Cree usted que la sanción a través de procedimientos administrativos disciplinarios efectuada a los servidores públicos debe ser aplicable a partir del pronunciamiento del órgano de segunda instancia?

No necesariamente, toda sanción disciplinaria es aplicable una vez consentida el proceso sancionador, es decir si el servidor no realizó ningún acto impugnatorio.

6. ¿Cree usted que el estado debe de establecer mecanismos más dinámicos para resarcir el daño ocasionado a los servidores públicos que fueron sancionados y que posteriormente el acto de sanción fue declarado nulo?

Estoy de acuerdo que todo proceso reparador de un acto sancionador en la que el servidor es declarado inocente y por lo tanto la sanción a quedado nulo, que a veces para la reposición del servidor a su puesto es un proceso muy largo y lleno de obstáculos, debiendo ser su reposición en el acto y reparar su daño moral y si ha habido daños económicos también

CONSENTIMIENTO INFORMADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN INFORME DE INVESTIGACION

Título: “La indefensión de los servidores públicos expuestos a procedimientos
Administrativos Disciplinarios declarados nulos”

Investigadores: Arias Chavez, Luis Alexanders
Baldeón Rodríguez, Joanna Zoila

Introducción

Esta investigación desarrolla el tema relacionado a la indefensión de los servidores públicos expuestos a procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos, pues las sanciones son emitidos por las autoridades propias en la que el servidor trabaja, sin embargo estas sanciones son apeladas y el ente encargado de resolver el recurso es el Tribunal del Servicio Civil, y en caso se declare nulo el procedimiento retrotrae todo lo actuado, significa que el servidor que cumplió o sigue cumpliendo la sanción, no debió hacerlo, de esta manera se viola principios del derecho y los derechos propios del servidor (económicos, morales y sociales).

El participante Luis Eduardo Ambulódegui Zamora, natural del distrito y provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque, con domicilio en Calle 45 N° 176, Dpto. 201, Urb. Corpac, Distrito de San Isidro, departamento de Lima, con 39 años de edad e identificado con DNI 40753380, ha sido INFORMADO DETALLADAMENTE SOBRE EL ESTUDIO “La indefensión de los servidores públicos expuestos a procedimientos Administrativos Disciplinarios declarados nulos.” que de forma resumida consiste en dar a conocer el procedimiento injusto que se le da a los servidores civiles que fueron sancionados en un procedimiento administrativo disciplinario que luego fue declarado nulo.

Se le ha informado sobre los objetivos, los beneficios esperados y los posibles riesgos del estudio mencionado.

Se le invita a ser participe del presente informe de investigación que tiene como objetivo principal, analizar de qué manera afecta a los servidores civiles que fueron sancionados en un procedimiento disciplinario que fue declarado nulo. Así también

Manolo, R. (2015). Métodos y técnicas de investigación social. Universitat de Barcelona.

como objetivos específicos, definir si el secretario técnico y las autoridades del procedimiento disciplinario deberían ser abogados o en su defecto contar con apoyo legal, finalmente será definir si los actos administrativos derivados de la sanción disciplinaria deben ser ejecutados desde la notificación de primera instancia.

Asimismo, se le ha informado que sus datos se trataran de forma confidencial, donde su participación en el estudio es de manera voluntaria, su consentimiento a participar puede ser retirado en cualquier momento, sin que esta decisión perjudique o afecte el trato que se da con los investigadores.

Se le otorgo en todo momento la oportunidad de preguntar sobre su participación en el estudio y fueron contestadas satisfactoriamente las preguntas realizadas.

Finalmente, se le agradece por su participación y apoyo en el presente trabajo, a continuación, procederemos con las firmas de rigor.

En la fecha 10 de Junio del año 2020.



FIRMA DEL ENTREVISTADO



HUELLA



FIRMA DEL INVESTIGADOR



FIRMA DEL INVESTIGADOR

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN
INFORME DE INVESTIGACION**

Título: "La indefensión de los servidores públicos expuestos a procedimientos
Administrativos Disciplinarios declarados nulos"

Investigadores: Arias Chavez, Luis Alexanders
Baldeón Rodríguez, Joanna Zoila

Introducción

Esta investigación desarrolla el tema relacionado a la indefensión de los servidores públicos expuestos a procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos, pues las sanciones son emitidos por las autoridades propias en la que el servidor trabaja, sin embargo estas sanciones son apeladas y el ente encargado de resolver el recurso es el Tribunal del Servicio Civil, y en caso se declare nulo el procedimiento retrotrae todo lo actuado, significa que el servidor que cumplió o sigue cumpliendo la sanción, no debió hacerlo, de esta manera se viola principios del derecho y los derechos propios del servidor (económicos, morales y sociales).

El participante Jorge Luis Mayor Sánchez, natural de Lima, con domicilio en calle Micaela Bastidas N° 137 Distrito de San Miguel Provincia de Lima, con 52 años de edad e identificado con DNI N° 09277227, ha sido INFORMADO DETALLADAMENTE SOBRE EL ESTUDIO "La indefensión de los servidores públicos expuestos a procedimientos Administrativos Disciplinarios declarados nulos." que de forma resumida consiste en dar a conocer el procedimiento injusto que se le da a los servidores civiles que fueron sancionados en un procedimiento administrativo disciplinario que luego fue declarado nulo.

Se le ha informado sobre los objetivos, los beneficios esperados y los posibles riesgos del estudio mencionado.

Se le invita a ser participe del presente informe de investigación que tiene como objetivo principal, analizar de qué manera afecta a los servidores civiles que fueron sancionados en un procedimiento disciplinario que fue declarado nulo. Así también como objetivos específicos, definir si el secretario técnico y las autoridades del

Manolo, R. (2015). Métodos y técnicas de investigación social. Universitat de Barcelona.

procedimiento disciplinario deberían ser abogados o en su defecto contar con apoyo legal, finalmente será definir si los actos administrativos derivados de la sanción disciplinaria deben ser ejecutados desde la notificación de primera instancia.

Asimismo, se le ha informado que sus datos se trataran de forma confidencial, donde su participación en el estudio es de manera voluntaria, su consentimiento a participar puede ser retirado en cualquier momento, sin que esta decisión perjudique o afecte el trato que se da con los investigadores.

Se le otorgo en todo momento la oportunidad de preguntar sobre su participación en el estudio y fueron contestadas satisfactoriamente las preguntas realizadas.

Finalmente, se le agradece por su participación y apoyo en el presente trabajo, a continuación, procederemos con las firmas de rigor.

En la fecha 10 de Junio del año 2020.



FIRMA DEL ENTREVISTADO



FIRMA DEL INVESTIGADOR



HUELLA



FIRMA DEL INVESTIGADOR

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN
INFORME DE INVESTIGACION**

Título: “La indefensión de los servidores públicos expuestos a procedimientos Administrativos Disciplinarios declarados nulos”

Investigadores: Arias Chavez, Luis Alexanders

Baldeón Rodríguez, Joanna Zoila

Introducción

Esta investigación desarrolla el tema relacionado a la indefensión de los servidores públicos expuestos a procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos, pues las sanciones son emitidos por las autoridades propias en la que el servidor trabaja, sin embargo estas sanciones son apeladas y el ente encargado de resolver el recurso es el Tribunal del Servicio Civil, y en caso sedeclare nulo el procedimiento retrotrae todo lo actuado, significa que el servidor que cumplió o sigue cumpliendo la sanción, no debió hacerlo, de esta manera se viola principios del derecho y los derechos propios del servidor (económicos, morales y sociales).

El participante **Hugo Alberto Palomino Iriarte**, natural de **Lima**, con domicilio en Av. La Capilla N° 1260, del Distrito del Rimac, departamento y provincia de Lima, con 35 años de edad e identificado con DNI 42972619, ha sido INFORMADO DETALLADAMENTE SOBRE EL ESTUDIO “La indefensión de los servidores públicos expuestos a procedimientos Administrativos Disciplinarios declarados nulos.” que de forma resumida consiste en dar a conocer el procedimiento injusto que se le da a los servidores civiles que fueron sancionados en un procedimiento administrativo disciplinario que luego fue declarado nulo.

Se le ha informado sobre los objetivos, los beneficios esperados y los posibles riesgos del estudio mencionado.

Se le invita a ser participe del presente informe de investigación que tiene como objetivo principal, analizar de qué manera afecta a los servidores civiles que fueron sancionados en un procedimiento disciplinario que fue declarado nulo. Así también como objetivos específicos, definir si el secretario técnico y las autoridades del

Manolo, R. (2015). Métodos y técnicas de investigación social. Universitat de Barcelona.

procedimiento disciplinario deberían ser abogados o en su defecto contar con apoyo legal, finalmente será definir si los actos administrativos derivados de la sanción disciplinaria deben ser ejecutados desde la notificación de primera instancia.

Asimismo, se le ha informado que sus datos se trataran de forma confidencial, donde su participación en el estudio es de manera voluntaria, su consentimiento a participar puede ser retirado en cualquier momento, sin que esta decisión perjudique o afecte el trato que se da con los investigadores.

Se le otorgo en todo momento la oportunidad de preguntar sobre su participación en el estudio y fueron contestadas satisfactoriamente las preguntas realizadas.

Finalmente, se le agradece por su participación y apoyo en el presente trabajo, a continuación, procederemos con las firmas de rigor.

En la fecha 10 de Junio del año 2020.



HUGO PALOMINO IRIARTE
ABOGADO
Reg. CAL. 56057



HUELLA



FIRMA DEL INVESTIGADOR



FIRMA DEL INVESTIGADOR

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN
INFORME DE INVESTIGACION**

Título: "La indefensión de los servidores públicos expuestos a procedimientos
Administrativos Disciplinarios declarados nulos"

Investigadores: Arias Chávez, Luis Alexanders
Baldeón Rodríguez, Joanna Zoila

Introducción

Esta investigación desarrolla el tema relacionado a la indefensión de los servidores públicos expuestos a procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos, pues las sanciones son emitidos por las autoridades propias en la que el servidor trabaja, sin embargo estas sanciones son apeladas y el ente encargado de resolver el recurso es el Tribunal del Servicio Civil, y en caso se declare nulo el procedimiento retrotrae todo lo actuado, significa que el servidor que cumplió o sigue cumpliendo la sanción, no debió hacerlo, de esta manera se viola principios del derecho y los derechos propios del servidor (económicos, morales y sociales).

El participante Sergio Osorio Montalvo, natural de Jaaja, con domicilio en Mz. M11 Lte 09, Asociación Juan Pablo II, San Juan de Lurigancho, con 57 años de edad e identificado con DNI 08041474 ha sido INFORMADO DETALLADAMENTE SOBRE EL ESTUDIO "La indefensión de los servidores públicos expuestos a procedimientos Administrativos Disciplinarios declarados nulos." que de forma resumida consiste en dar a conocer el procedimiento injusto que se le da a los servidores civiles que fueron sancionados en un procedimiento administrativo disciplinario que luego fue declarado nulo.

Se le ha informado sobre los objetivos, los beneficios esperados y los posibles riesgos del estudio mencionado.

Se le invita a ser participe del presente informe de investigación que tiene como objetivo principal, analizar de qué manera afecta a los servidores civiles que fueron sancionados en un procedimiento disciplinario que fue declarado nulo. Así también como objetivos específicos, definir si el secretario técnico y las autoridades del

Manolo, R. (2015). Métodos y técnicas de investigación social. Universitat de Barcelona.

procedimiento disciplinario deberían ser abogados o en su defecto contar con apoyo legal, finalmente será definir si los actos administrativos derivados de la sanción disciplinaria deben ser ejecutados desde la notificación de primera instancia.

Asimismo, se le ha informado que sus datos se tratarán de forma confidencial, donde su participación en el estudio es de manera voluntaria, su consentimiento a participar puede ser retirado en cualquier momento, sin que esta decisión perjudique o afecte el trato que se da con los investigadores.

Se le otorga en todo momento la oportunidad de preguntar sobre su participación en el estudio y fueron contestadas satisfactoriamente las preguntas realizadas.

Finalmente, se le agradece por su participación y apoyo en el presente trabajo, a continuación, procederemos con las firmas de rigor.

En la fecha 10 de Junio del año 2020.


FIRMA DEL ENTREVISTADO


FIRMA DEL INVESTIGADOR



HUELLA


FIRMA DEL INVESTIGADOR

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN
INFORME DE INVESTIGACION**

Título: "La indefensión de los servidores públicos expuestos a procedimientos
Administrativos Disciplinarios declarados nulos"

Investigadores: Arias Chávez, Luis Alexander
Baldoín Rodríguez, Joanna Zoila

Introducción

Esta investigación desarrolla el tema relacionado a la indefensión de los servidores públicos expuestos a procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos, pues las sanciones son emitidas por las autoridades propias en la que el servidor trabaja, sin embargo estas sanciones son apeladas y el ente encargado de resolver el recurso es el Tribunal del Servicio Civil, y en caso se declare nulo el procedimiento retrotrae todo lo actuado, significa que el servidor que cumplió o sigue cumpliendo la sanción, no debió hacerlo, de esta manera se viola principios del derecho y los derechos propios del servidor (económicos, morales y sociales).

El participante Mg. Walter Cecilio Peralta Cabrera, natural de Cajamarca, con domicilio en Jr. José Gálvez 157 - C Magdalena del Mar, con 62 años de edad e identificado con DNI 07765439, ha sido INFORMADO DETALLADAMENTE SOBRE EL ESTUDIO "La indefensión de los servidores públicos expuestos a procedimientos Administrativos Disciplinarios declarados nulos." que de forma resumida consiste en dar a conocer el procedimiento injusto que se le da a los servidores civiles que fueron sancionados en un procedimiento administrativo disciplinario que luego fue declarado nulo.

Se le ha informado sobre los objetivos, los beneficios esperados y los posibles riesgos del estudio mencionado.

Se le invita a ser participe del presente informe de investigación que tiene como objetivo principal, analizar de qué manera afecta a los servidores civiles que fueron sancionados en un procedimiento disciplinario que fue declarado nulo. Así también como objetivos específicos, definir si el secretario técnico y las autoridades del procedimiento disciplinario deberían ser abogados o en su defecto ejercer cualquier

Mancó, R. (2015). Métodos y técnicas de investigación social. Universitat de Barcelona

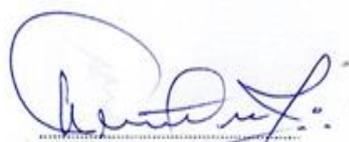
profesión, finalmente será definir si los actos administrativos derivados de la sanción disciplinaria deben ser ejecutados desde la notificación de primera instancia.

Asimismo, se le ha informado que sus datos se trataran de forma confidencial, donde su participación en el estudio es de manera voluntaria, su consentimiento a participar puede ser retirado en cualquier momento, sin que esta decisión perjudique o afecte el trato que se da con los investigadores.

Se le otorgo en todo momento la oportunidad de preguntar sobre su participación en el estudio y fueron contestadas satisfactoriamente las preguntas realizadas.

Finalmente, se le agradece por su participación y apoyo en el presente trabajo, a continuación, procederemos con las firmas de rigor.

En la fecha 11 de Junio del año 2020.



WALTER CECILIO DHERALTA CABRERA
Reg. CAL N° 12496 - Reg. MINJUS N° 8927

FIRMA DEL ENTREVISTADO



FIRMA DEL INVESTIGADOR



HUELLA



FIRMA DEL INVESTIGADOR



Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores

Yo (Nosotros), JOANNA ZOILA BALDEON RODRIGUEZ, LUIS ALEXANDERS ARIAS CHAVEZ estudiante(s) de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES y Escuela Profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: "LA INDEFENSIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EXPUESTOS A PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DECLARADOS NULOS.", es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo (asumimos) 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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
JOANNA ZOILA BALDEON RODRIGUEZ DNI: 47765626 ORCID 0000-0002-5871-3850	Firmado digitalmente por: JBALDEONR el 03 Ago 2020 21:12:41
LUIS ALEXANDERS ARIAS CHAVEZ DNI: 46250888 ORCID 0000-0002-1966-8591	Firmado digitalmente por: LARIASC67 el 03 Ago 2020 20:41:45