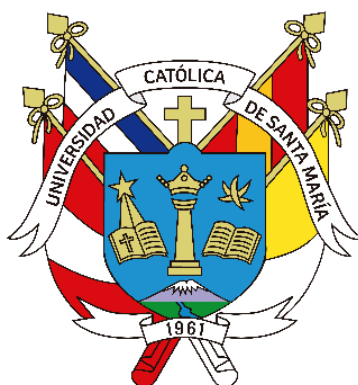


Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Doctorado en Derecho



Precalificación en el procedimiento administrativo disciplinario según Ley 30057 y el principio de inmediatez en la secretaría técnica de procedimientos disciplinarios de la corte superior de justicia de Arequipa, 2019-2020.

Tesis presentada por:

Suclla Montoya, Maria Del Rosario

ORCID: 0009-0005-3056-2156

Para optar el Grado Académico de Doctor en Derecho

Asesor:

Dr. Polanco Gutiérrez, Carlos Enrique

ORCID: 0000-0001-5023-3708

Arequipa - Perú

2025

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 13 de Enero del 2025

Dictamen: 004756-C-EPG-2025

Visto el borrador del expediente 004756, presentado por:

2015000662 - SUCLLA MONTOYA MARIA DEL ROSARIO

Titulado:

**PRECALIFICACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO SEGÚN LEY
30057 Y EL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ EN LA SECRETARÍA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS
DISCIPLINARIOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA, 2019 - 2020**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29308363 - CACERES ARCE JORGE LUIS
DICTAMINADOR**



**29435798 - MEZA FLORES EDUARDO JESUS
DICTAMINADOR**



**71343303 - CAMARGO RIEGA ALBERTO VITTORIO
DICTAMINADOR**



**42327355 - VARGAS SALAS OBED
DICTAMINADOR**



Precalificación en el procedimiento administrativo disciplinario según Ley 30057 y el principio de inmediatez en la secretaría técnica de procedimientos disciplinarios de la corte superior de justicia

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	22%	16%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	vbook.pub Fuente de Internet	3%
3	apirepositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	s2f9bb3b956bf5d1f.jimcontent.com Fuente de Internet	1%
7	pdfcookie.com Fuente de Internet	1%
8	idoc.pub Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
10	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	1%
11	www.oefa.gob.pe	

A mis papitos Jorge y Fanny, por su apoyo incondicional y por ser la fuerza que me impulsa a seguir adelante para ser cada día mejor persona y mejor profesional.

A mi hermanito Diego, por toda su ayuda, ánimo y ejemplo.

A mi esposo Ahab, por su paciencia, amor y apoyo incondicional, me brindaste la seguridad y los ánimos que necesitaba para concluir esta etapa.

RESUMEN

El procedimiento administrativo disciplinario regulado conforme a la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, tiene por finalidad sancionar las conductas contrarias al debido ejercicio de la función pública, y estando a que su naturaleza es la de un procedimiento administrativo, este debe regirse sobre la base de principios que garantizan su esencia y trascendencia. Dentro de los cuales resalta el principio de inmediatez, el cual garantiza al servidor denunciado, el poder ejercer su derecho de defensa y tutela, conociendo la falta disciplinaria que se le imputa, desde el inicio del proceso disciplinario. De lo cual, emana su trascendencia, y el motivo por el cual debe ser respetado en la tramitación de todo procedimiento disciplinario donde medie una relación laboral, y en donde la actuación del servidor causal del cese del vínculo laboral. De este modo, la investigación se enfocó en un objetivo general, el cual consistió en determinar los efectos de la precalificación en el procedimiento administrativo disciplinario según ley 30057, en cuanto al principio de inmediatez en la Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2019 al 2020. Los métodos de interpretación empleados fueron el gramatical, funcional y sistemático, siendo el enfoque cualitativo, la investigación fue descriptiva-explicativa, utilizando la técnica de observación documental y fichas de observación estructuradas para analizar la totalidad de los procedimientos administrativos disciplinarios ejecutados por la Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, encontrando que se vulnera el principio de inmediatez debido a deficiencias funcionales en cuanto al tiempo que demora la emisión del informe de precalificación.

Palabras Clave: Procedimiento Administrativo Disciplinario, Falta disciplinaria, Secretaría Técnica, Principio de inmediatez, Informe de precalificación, Teoría de las relaciones de especial sujeción.

ABSTRACT

The disciplinary administrative procedure regulated in accordance with Law 30057, Civil Service Law, is intended to sanction conduct contrary to the due exercise of the public function, and since its nature is that of an administrative procedure, it must be governed on the basis of principles that guarantee its essence and transcendence. Among which the principle of immediacy stands out, which guarantees the reported servant the power to exercise his right of defense and protection, knowing the disciplinary offense that is attributed to him, from the beginning of the disciplinary process. From which, its significance emanates, and the reason why it must be respected in the processing of all disciplinary procedures where an employment relationship is involved, and where the actions of the server cause the termination of the employment relationship. In this way, the investigation focused on a general objective, which consisted of determining the effects of prequalification in the administrative disciplinary procedure according to law 30057, regarding the principle of immediacy in the Technical Secretariat of Disciplinary Procedures of the Superior Court of Justicia de Arequipa, 2019 to 2020. The interpretation methods used were grammatical, functional and systematic, with the qualitative approach, the research was descriptive-explanatory, using the documentary observation technique and structured observation sheets to analyze all the administrative disciplinary procedures executed by the Technical Secretariat of Disciplinary Procedures of the Superior Court of Justice of Arequipa, finding that the principle of immediacy is violated due to functional deficiencies in terms of the time it takes to issue the prequalification report.

Keywords: Disciplinary Administrative Procedure, Disciplinary Offense, Technical Secretariat, Principle of immediacy, Prequalification Report, Theory of relationships of special subjection.

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN

ABSTRACT

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

INTRODUCCIÓN.....	1
HIPÓTESIS	2
OBJETIVOS.....	3
CAPÍTULO I.....	4
MARCO TEÓRICO	4
1. Precalificación en el procedimiento administrativo disciplinario según la ley 300574	
1.1. Funcionarios Públicos	4
1.2. Administración Pública	4
1.3. Denuncia.....	5
1.4. Faltas	6
1.5. Sanciones disciplinarias	9
1.5. Procedimiento Administrativo	10
1.6. Potestad Sancionadora.....	13
1.7. Procedimiento Administrativo Disciplinario	15
2. Principio de Inmediatez	35
2.1. Principios.....	35
2.2. Relación del principio de inmediatez con el principio de seguridad jurídica	35
2.3. Principio de Predictibilidad.....	36
2.4. Principio de Inmediatez.....	37

2.5. Plazo razonable	45
2.6. Teoría de las relaciones de especial sujeción	48
CAPÍTULO II.....	50
MARCO METODOLÓGICO	50
1. Método De Investigación.....	51
2. Técnica De Interpretación Jurídica.....	51
3. Variables E Indicadores.....	52
4. Técnicas De Investigación.....	55
5. Instrumentos De La Investigación.....	57
6. Criterios De Validación De Instrumentos	57
7. Universo Y Muestra	57
8. Sistema De Citación	59
9. Confidencialidad.....	59
10. Conflicto de Intereses	59
CAPÍTULO III	60
DISCUSIÓN Y RESULTADOS	60
1. Desarrollo De La Etapa De Precalificación En El Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) Tramitado Por La Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios De La Corte Superior De Justicia De Arequipa.	63
2. Materialización Del Principio De Inmediatez En La Precalificación Del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), Dentro Del Marco De La Ley 30057 87	
3. Contribución de la Teoría de las relaciones de especial sujeción en el trámite del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) en el marco de la Ley 30057	99
4. Efectos de la precalificación en el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), respecto al principio de inmediatez.....	105
5. Análisis general arribado	108
6. Confrontación con la hipótesis de la presente investigación.....	109

CONCLUSIONES.....	112
RECOMENDACIONES	114
BIBLIOGRAFÍA	123
ANEXOS.....	132



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	52
Cuadro De Operacionalización De Variables.....	52
Tabla 2.	63
Relación entre la Falta cometida, la precalificación efectuada y el resultado del informe .63	
Tabla 3.	74
Realización de la actividad probatoria dentro del PAD y su contribución al resultado del informe de precalificación.....	74
Tabla 4.	79
Fundamentación de la opinión o resultado del informe de precalificación.....	79
Tabla 5.	87
Duración estimada entre la fecha de la falta cometida, el conocimiento del hecho por parte de Secretaría Técnica y el inicio del PAD.....	87
Tabla 6.	92
Duración estimada entre el inicio del proceso y la finalización de la actividad probatoria y la emisión del informe de precalificación.....	92
Tabla 7.	95
Duración estimada del procedimiento administrativo disciplinario en la Secretaría Técnica.....	95
Tabla 8.	99
Actuación de la Secretaría Técnica en la tramitación del PAD.....	99
Tabla 9.	105
Influencia del informe de precalificación en la apertura o archivo del PAD	105

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	70
PAD Tramitados E Informes Emitidos.....	70
Figura 2.....	71
Tipo De Falta Disciplinaria Cometida.....	71
Figura 3.....	72
Precalificación De Faltas	72
Figura 4.....	73
Resultado Del Informe De Precalificación.....	73
Figura 5.....	78
Actividad Probatoria.....	78
Figura 6.....	85
Fundamento De Archivo	85
Figura 7.....	86
Inicio Del PAD	86
Figura 8.....	90
Tiempo Transcurrido Entre Fecha De Comisión De La Falta Y Su Puesta En Conocimiento	90
Figura 9.....	90
Tiempo Transcurrido Entre Puesta En Conocimiento Y El Inicio Del PAD	90
Figura 10.....	94
Duración Promedio Del Proceso	94
Figura 11.....	97
Tiempo De Duración Entre Fecha De Conocimiento De La Falta Y Emisión De Informe	97
Figura 12.....	103
Seguimiento De Caso	103
Figura 13.....	104

Observaciones A La Actividad De Secretaria Técnica	104
Figura 14.....	107
Respeto Del Principio De Inmediatez	107



INTRODUCCIÓN

En la presente investigación, se buscó determinar los efectos del procedimiento de la emisión del informe de precalificación dentro del procedimiento administrativo disciplinario, en adelante PAD, tramitado por la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, en el marco de la Ley N°30057 o Ley del Servicio Civil, en adelante LSC, en cuanto al principio de inmediatez, en los PAD, tramitados durante el periodo 2019-2022. Efectos que se producen a nivel de la vulneración del principio de inmediatez, debido a la actividad deficiente de dicha instancia del Poder Judicial, lo cual conlleva a la desnaturalización de la esencia y trascendencia del procedimiento disciplinario. Hallándose como alternativa de solución la aplicación de la teoría de las relaciones de especial sujeción.

De este modo el estudio de los expedientes administrativos disciplinarios tramitados por la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, durante los años 2019 al 2020, fue trascendental, para determinar los efectos en el principio de inmediatez, del trámite que se le otorga a la emisión del informe de precalificación. Centrando los objetivos de la investigación en determinar la naturaleza jurídica del principio de inmediatez, el desarrollo del PAD a nivel de la precalificación, la materialización del principio de inmediatez en el PAD, y las contribuciones de la teoría de las relaciones de especial sujeción.

Con lo antes mencionado, para la ejecución de la investigación, se ha tenido a bien desarrollarla, de tal manera que en el capítulo I, se desarrollaron las principales bases teóricas, respecto a la precalificación dentro del procedimiento administrativo disciplinario según la Ley N°30057 LSC, el principio de inmediatez y la teoría de las relaciones de especial sujeción; en el capítulo II, se detalló la metodología utilizada, la cual permitió llegar a las principales conclusiones, posibilitando la realización de futuros estudios, mediante su réplica, y dotando a la investigación de certeza; finalmente en el capítulo III, se realizó la discusión y análisis de los principales resultados, donde se hizo la revisión de un total de 50 expedientes tramitados por la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, durante los años 2019 al 2020. Cuyo análisis se enfocó en la corroboración de la hipótesis de investigación y el desarrollo de los objetivos, que se encuentran en la siguiente sección.

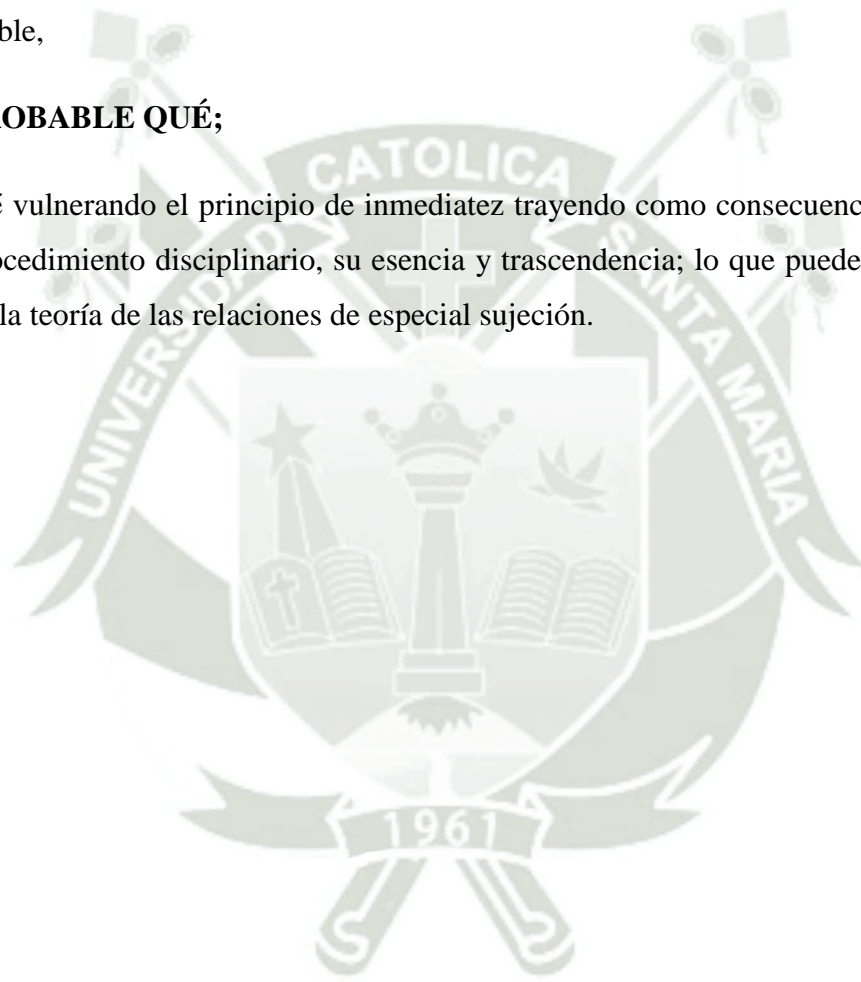
HIPÓTESIS

DADO QUÉ:

El procedimiento administrativo disciplinario regulado por la ley 30057, establece una serie de pasos previos para el inicio de este procedimiento, dentro del que se encuentra el informe de precalificación como resultado de las investigaciones a propósito de la interposición de una denuncia emitida por la Secretaría Técnica, este informe es emitido fuera de un plazo razonable,

ES PROBABLE QUÉ;

Se esté vulnerando el principio de inmediatez trayendo como consecuencia la vulneración del procedimiento disciplinario, su esencia y trascendencia; lo que puede ser analizado en base a la teoría de las relaciones de especial sujeción.



OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar los efectos de la precalificación en el procedimiento administrativo disciplinario según ley 30057, en cuanto al principio de inmediatez en la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2019-2020.

Objetivos Específicos

- Determinar la naturaleza jurídica del principio de inmediatez en el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley 30057.
- Verificar el desarrollo de la precalificación en el procedimiento administrativo disciplinario en la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.
- Determinar la materialización del principio de inmediatez en la precalificación del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley 30057, en la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2019-2020.
- Establecer la contribución de la teoría de las relaciones de especial sujeción en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley 30057.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1. Precalificación en el procedimiento administrativo disciplinario según la ley 30057

1.1. Funcionarios Públicos

Aedo y Parker (2020) mencionan que los funcionarios públicos son aquellas personas que trabajan para el Estado en donde desempeñan una función dentro del ámbito de la Administración Pública. Dichas personas inician su vínculo laboral a través de un contrato laboral en el que se les exige responsabilidad en el cumplimiento y desempeño de sus funciones. Los funcionarios públicos se encuentran designados por una autoridad competente conforme al ordenamiento jurídico ya establecido con el fin de desempeñar aquellos cargos derivados de los poderes públicos y organismos autónomos.

Por su parte, Larico (2022) menciona que un funcionario público es aquella persona natural la cual brinda sus servicios al Estado y este le otorga capacidades de dirección, decisión, organización y planificación, por lo que el funcionario poderla desarrollar sus labores sin mayor anuencia que la normal a diferencia del servidor público el cual necesita siempre de la orientación por parte del mismo funcionario público.

1.2. Administración Pública

La Administración Pública es aquel medio por el cual el Estado busca concretar sus fines, dentro de esta se tiene en cuenta la necesidad de proveer los servicios públicos que requiere una sociedad, de tal forma la Administración selecciona, coordina y organiza las diferentes actividades estatales con medios materiales y personal adecuado. Es entendida como aquella acción en la que se gestionan los recursos estatales con el fin de asegurar o conseguir aquellas condiciones propicias para el desarrollo de las capacidades y actividades de los ciudadanos.

En esta misma línea, Velasco (2023) menciona que la Administración Pública es entendida desde una doble perspectiva; en primer lugar, desde un enfoque objetivo en el que se le considera como una actividad o función de rango administrativo; y,

por otro lado, desde un enfoque subjetivo donde se le considera como una organización administrativa. Cumple con un objetivo fundamental y es el de procurar la perpetuación y desarrollo de la sociedad, por tanto, esta actividad estatal se encuentra encaminada a producir aquellas condiciones que faciliten la creación de capacidades de desarrollo que los ciudadanos deben poseer.

Por su parte, Vidal (2021) señala que la Administración Pública tiene por exigencia resolver ciertos temas de carácter social en donde se proporciona a toda la sociedad ciertos bienes y servicios. La Administración Pública tiene como referente más próximo la teoría de la separación de poderes en donde se aplican conceptos como la fiscalización y el control, en este sentido, es necesario advertir el binomio autoridad-actividad dentro del concepto de Administración Pública, en donde la autoridad sería aquel garante de la ejecución y organización de la Administración Pública y la actividad es aquella función que prioriza el ente público con sus administrados. De esta forma la Administración Pública será entendida como aquella organización con poder estatal ejercida sobre los administrados en los que como función primaria se tiene la de brindar los servicios más básicos a los administrados con el fin de satisfacer sus demandas económicas y sociales.

1.3. Denuncia

Ragués y Belmonte (2021) definen a la denuncia como aquel acto por el que un ciudadano pone en conocimiento a una autoridad pública de la comisión de un hecho que puede ser considerado como delito. En este sentido, el ciudadano declara ante el Ministerio Público o la Policía Nacional aquellos hechos que revisten de infracción penal. Seguidamente, cuando proceda la denuncia se iniciarán las actuaciones procesales correspondientes, como es la apertura de una investigación dirigida por un Fiscal, el cual se encargará de recolectar todos los elementos de convicción que acrediten y prueben la comisión de un delito.

Existen dos tipos de denuncias que pueden realizar los ciudadanos frente a los órganos competentes; en primer lugar, la denuncia escrita, en la que se verifican datos importantes como la identificación del denunciante, así como la narración coherente y detallada de los posibles actos delictivos, seguido del presunto autor del delito y para concluir la firma del declarante y su huella digital. Por otro lado, la

denuncia verbal que se realiza ante la autoridad competente debe detallar debidamente los hechos que evidencien la comisión de un delito, esta declaración será transcrita en un acta con el fin de evidenciar a futuro los hechos denunciados.

Por su parte, Toalombo, Lescano y Vasquez (2020) definen a los delitos como aquellas infracciones graves a la ley las cuales involucran la intervención de los órganos competentes como es el Ministerio Público, la Policía Nacional y los Juzgados Penales. Asimismo, las faltas son infracciones a la ley, pero de menor gravedad que pueden traer sanciones mínimas como multas o servicios a la comunidad, a diferencia de los delitos que cuentan con una sanción de pena privativa de libertad, dependiendo de la gravedad de la acción y del bien jurídico vulnerado.

De igual forma, Ochman (2022) menciona que un delito es toda aquella acción dolosa que va en contra de lo establecido en el ordenamiento jurídico, ante esto se le aplican sanciones proporcionales al hecho cometido. Esta acción es realizada de forma voluntaria por el autor que afecta derechos fundamentales de terceros y es merecedor de un castigo. Existen tres factores que permiten que un delito se produzca, en primer lugar, que una persona o un grupo de personas tenga el deseo, la intención o motivación de participar en un hecho delictivo; además, que al menos de los participantes de la comisión del delito cuenten con habilidades y herramientas especiales que sirvan en la comisión del mismo; y, finalmente, que se presente la oportunidad para realizar el hecho.

1.4. Faltas

Esparza, Martí y Rodríguez (2021) señalan que las faltas son consideradas como un conducta culpable, antijurídica y lesiva de un bien jurídico el cual debe ser protegido por la ley, por tanto, es aquel comportamiento contrario a la ley que se encuentra vigente y el cual puede ser cometido a través de una acción u omisión. La diferencia con los delitos, es que las faltas son un delito leve que en sí no puede llegar a calificarse como delito puesto que sus consecuencias no llegan a ser lo suficientes para que dicha acción u omisión sea considerada como tal-.

Por su parte, Cuenca, Vargas y Vilela (2019) menciona que las faltas son aquellas infracciones a la ley con menor gravedad, son actos de afectan la integridad corporal de otra persona o determinados bienes, esta acción u omisión tendrá que ser típica,

antijurídica y culpable realizada por una persona, ya sea de forma dolosa o imprudente en el que se impondrá una pena leve. Las faltas vienen siendo aquellos simples injustos menores con relación a los delitos puesto que conciernen sanciones más leves y de menor intensidad.

1.4.1. Faltas administrativas disciplinarias

Penchaszadeh (2021) señala que las faltas administrativas son aquellas acciones u omisiones realizadas por los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones las cuales contravienen con las disposiciones legales vigentes, estas pueden ser graves y no graves. La falta administrativa es una conducta que conlleva una acción u omisión que es contraria a la ley que es directamente atribuible bajo responsabilidad a quien la realice.

La Ley del Servicio Civil- Ley N° 30057 maneja una serie de supuestos los cuales son considerados como faltas administrativas disciplinarias las cuales por su gravedad pueden llegar a ser sancionadas con una suspensión temporal o destitución del cargo, previo proceso administrativo, entre estas la ley señala:

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.*
- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.*
- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor*
- d) La negligencia en el desempeño de las funciones.*
- e) El impedir el funcionamiento del servicio público.*
- f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.*
- g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.*

- h) El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro*
- i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.*
- j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.*
- k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima.*
- l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.*
- m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.*
- n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.*
- ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.*
- o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.*

p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.

q) Las demás que señale la ley.

1.4.2. Determinación de la sanción a las faltas

Para determinar la sanción aplicable a cada una de las faltas se debe considerar la proporcionalidad de la falta cometida y se evalúa una serie de condiciones establecidas en el artículo 87 de la Ley N° 30057 entre estas se encuentra

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción.

e) La concurrencia de varias faltas.

f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.

g) La reincidencia en la comisión de la falta.

h) La continuidad en la comisión de la falta.

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

1.5. Sanciones disciplinarias

1.5.1. Amonestación verbal y escrita

El artículo 89 de la Ley N° 30057 menciona que la amonestación puede ser tanto verbal como escrita. En primer lugar, la verbal implica que el jefe

inmediato de forma personal y reservada haga saber al funcionario público. Para el caso de la amonestación escrita se debe de realizar un previo proceso administrativo disciplinario. Ambos casos, son impuestos por el jefe inmediato y la sanción es oficializada por una resolución del jefe de recursos humanos.

1.5.2. Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día por 12 meses

La Ley N° 30057 en su artículo 90 menciona que otra sanción puede ser la suspensión sin goce de remuneraciones la cual es aplicada hasta un máximo de trescientos sesenta y cinco días calendario, previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días es impuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos el cual puede modificar la sanción impuesta, dicha sanción es oficializada a través de una resolución emitida por el jefe de recursos humanos.

1.5.3. Destitución

En cuanto a la destitución, la cual se encuentra tipificada en el artículo 90 de la Ley N° 30057 se menciona que puede ser aplicada previo proceso administrativo disciplinario dirigido por el jefe de recursos humanos. Esta sanción es propuesta por el jefe de recursos humanos y aprobada por el titular de la entidad pública quien puede modificar la sanción impuesta, será oficializada la destitución a través de una resolución emitida por el titular de la entidad pública.

1.5. Procedimiento Administrativo

Huapaya (2019) menciona que el procedimiento administrativo es aquel mecanismo por el que la administración genera efectos jurídicos al administrado, en donde se realizan un conjunto de actuaciones que tienen como último fin la generación de un acto administrativo. El procedimiento administrativo, es el cauce del ejercicio de la función administrativa y por tanto es el instrumento necesario para el cumplimiento de los fines del servicio del interés general que poseen todas las entidades de la Administración Pública. Pues bien, la sede del procedimiento administrativo,

las entidades y las autoridades ejercen una función administrativa de forma concreta en la que se aplican criterios de ponderación del interés general y se adoptan decisiones que lo expresen.

El procedimiento administrativo no es únicamente una sucesión de formalidades, sino que también es considerada como una institución jurídica sustantiva del derecho administrativo, por lo que posee funcionalidad y finalidades propias, de esta forma un elemento central de este es la toma de decisiones administrativas de calidad. La finalidad del procedimiento administrativo es la de garantizar un escenario de relación entre la Administración Pública y los ciudadanos dentro del marco de una Estado democrático de Derecho y se utiliza para proteger los derechos del administrado dentro de la administración pública ya sea mediante una petición, solicitud, demanda o impugnación. También este proceso es utilizado para restringir la autoridad del gobierno y sus empleados de tomar decisiones arbitrarias las cuales pueden violar los derechos de los ciudadanos. Por tanto, es un conjunto ordenado de trámites y actuaciones realizadas formalmente según el ordenamiento jurídico previsto con el fin de dictar un acto administrativo o expresar la voluntad de la Administración.

El artículo 29 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444 define al procedimiento administrativo como aquel conjunto de actos y diligencias que se encuentran tramitados dentro de las entidades conducentes para la emisión de actos administrativos que produzcan efectos jurídicos individuales o individualizables sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados.

1.6.1. Sanción Administrativa

García (2019) menciona que las sanciones administrativas son consideradas actos administrativos los cuales consisten en imponer una sanción a consecuencia de una conducta ilícita o falta de ética por parte de un funcionario público. Estas sanciones se aplican siguiendo las garantías del debido proceso como es la imparcialidad de los órganos que resuelven los procedimientos, el contra los hechos probados y las resoluciones. Las

sanciones administrativas también constituyen instrumentos institucionales los cuales se ponen en marcha para permitir encauzar la conducta de los administrados hacia los objetivos perseguidos por la administración pública. En tal sentido, las sanciones administrativas sirven como herramientas para que la administración pública lleve a cabo las finalidades que el legislador haya impuesto por lo que es necesario que el administrado sea motivado para cumplir las normas que le imperan.

En esta misma línea, Gómez (2020) menciona que la sanción administrativa es entendida como aquel acto especial administrativo que reviste de mucha importancia, es considerada una sanción toda aquella retribución negativa que se haya dispuesto en el ordenamiento jurídico a consecuencia de la realización de una conducta, por lo que será una sanción administrativa todo gravamen o decisión desfavorable impuesta por la administración pública hacia un administrado. En cuanto los elementos de la sanción administrativa se encuentra la carga que se impone al individuo, el gravamen que debe ser a consecuencia de una conducta lesiva hacia un bien jurídico protegido en una infracción administrativa y el poder que poseen las autoridades administrativas para poder imponer dicha sanción de acuerdo a las normativas y principios vigentes que rigen la actividad sancionadora. De este modo, la sanción administrativa es considerada como un signo de autoridad represiva en la que se acciona frente a cualquier tipo de situación que perturbe la debida continuación de un proceso administrativo por lo que se reprime a los individuos que hayan infringido algún dispositivo legal.

Por su parte, Cordero (2020) menciona que la sanción administrativa es aquel castigo impuesto a un ciudadano por la administración pública a razón de la comisión de una infracción de rango administrativo. A diferencia de un delito en el que la sanción le establece el poder judicial y la que puede conllevar a la privación de la libertad, las sanciones administrativas son castigos impuestos por la administración pública y no constituyen privación de la libertad sino más bien multas que suelen aplicarse en forma de sanción económica.

1.6. Potestad Sancionadora

Morón (2005) menciona que con el surgimiento del Estado liberal luego de la Revolución Francesa se da una evolución dentro del constitucionalismo y la concepción del derecho en general, el *ius puniendi* del Estado cambia radicalmente, puesto que pasa a ser una herramienta de control sin límites sobre los súbditos la cual es utilizada por los estados absolutistas a ser una herramienta que busca encauzar el ejercicio de la fuerza del Estado dentro de los límites previstos en la ley; es decir, encontrarse en concordancia con el principio de legalidad. Considera que la potestad sancionadora constituye una competencia de gestión necesaria para poder cumplir el orden administrativo establecido por la norma en la cual se procure el interés público. Dentro del expediente 1003- 1998-AA/TC se menciona que la potestad sancionadora de la Administración se encuentra reconocida dentro del ordenamiento jurídico peruano, es necesario Resaltar que dicha potestad sancionadora es limitada por lo que debe de regirse por ciertos principios que protegen al administrado, al servidor y funcionario público por lo que debe de cumplir aquellas particularidades el derecho administrativo. La aplicación de una sanción administrativa constituirá la manifestación del ejercicio de la potestad sancionadora de la administración, dentro del contexto de un Estado de Derecho se tiene que encontrar condicionada a su propia validez, al respeto de la Constitución y los principios constitucionales ya previstos.

1.7.1. Procedimiento Administrativo Sancionador

Said (2023) menciona que el procedimiento administrativo sancionador es aquel procedimiento administrativo de carácter especial debidamente regulado en la Ley N° 27444. Dicho procedimiento se fundamenta en el derecho sancionador y la potestad sancionadora que posee el Estado Peruano el cual tiene como objetivo principal garantizar que tanto los funcionarios como los servidores públicos cumplan debidamente la ley y los reglamentos, caso contrario se puede permitir la existencia de una infracción, responsabilidad del infractor y la sanción a imponerse. Este procedimiento administrativo sancionador es utilizado por la Administración Pública para poder ejercer su potestad sancionadora, donde las infracciones producidas

por los propios administrados tienen su propia penalización, por lo que este procedimiento incluye una serie de actos que se encuentran basados en garantizar el derecho de los administrados. Por tanto, es un conjunto de actos indispensables regulados taxativamente y que pueden ser ejercidos por la Administración. Es considerado como una garantía a los derechos del sujeto infractor, debido a que este procedimiento se rige bajo los principios fundamentales establecidos en la Constitución, de tal forma que en ningún estado del proceso se permite la indefensión hacia el infractor. Como finalidad principal, el procedimiento administrativo sancionador busca la verificación de la comisión de conductas que estando contempladas como infracciones dañan un sistema legal, por lo que generalmente este procedimiento se inicia de oficio teniendo en cuenta la titularidad del Estado para realizar acciones fiscalizadoras y sancionadoras.

La Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador menciona que es un conjunto de actos los cuales se encuentran destinados a determinar la existencia de la responsabilidad administrativa derivado de la comisión de una infracción y la consecuente aplicación de una sanción. Este procedimiento es una garantía esencial por el que los administrados a quienes se les imputa la comisión de una infracción de hacer valer sus derechos fundamentales frente a la Administración Pública.

El procedimiento sancionador es una herramienta que garantiza el actuar ordenado y dirigente de la Administración Pública en donde se persiga un fin y se respeten las garantías mínimas del administrado infractor. Por lo que posee una doble dimensión al ser tanto un mecanismo idóneo para que la Administración cumpla sus fines y; de otro lado, constituir una vía por la que se ofrezca al administrado aquellas garantías necesarias para el respeto de sus derechos fundamentales. La especialidad del proceso administrativo sancionador se traduce en la relación con el procedimiento general en donde se evalúa la necesidad de traducir en reglas procedimentales algunas garantías constitucionales con el objetivo de proteger al administrado frente al ius puniendi del Estado.

1.7. Procedimiento Administrativo Disciplinario

Flores (2022) señala que el procedimiento administrativo disciplinario es aquel conjunto de actos procesales que tienen como finalidad la determinación de la existencia de una falta administrativa y la consecuente imposición de una sanción. Se sostiene que el procedimiento administrativo disciplinario es una facultad que posee la administración pública para imponer sanciones a un administrado por la comisión de una conducta ilícita a través de un procedimiento administrativo con una finalidad represora. Dentro del nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil 30057 se encuentra a este procedimiento como un conjunto de normas y recursos administrativos que buscan prevenir la comisión de faltas y proteger los derechos de los servidores públicos dentro de un proceso disciplinario.

La potestad sancionadora del Estado de acuerdo al procedimiento administrativo disciplinario se destaca en la correcta aplicación de los propios principios de la potestad sancionadora, en el desdoblamiento de las fases de investigación y sanción, en la garantía del debido proceso administrativo en las distintas etapas del procedimiento disciplinario, en la correcta aplicación de las normas que limitan y restringen la potestad sancionadora y en la existencia de una vía procesal y un órgano especializado en la resolución de controversias en materia disciplinaria.

La potestad disciplinaria corresponde a la capacidad que tiene la administración Pública para poder evaluar la conducta de los servidores y funcionarios públicos y así atribuirle responsabilidad administrativa disciplinaria a través del correspondiente procedimiento administrativo disciplinario. Por lo que el procedimiento administrativo disciplinario es un conjunto de etapas y actuaciones que se encuentran establecidas por la administración pública con el fin de poder ejercer debidamente su facultad sancionadora disciplinaria a consecuencia de las faltas disciplinarias que pudieran haber cometido los servidores o funcionarios públicos y en caso de querer acreditada la existencia proceder con una sanción correspondiente.

1.8.1. Estructura del Procedimiento Disciplinario

El Decreto Supremo N° 004-2019-JUS menciona que el procedimiento disciplinario se encuentra estructurado conforme a las reglas del Procedimiento Administrativo Sancionador, esta estructura se encuentra acogida también dentro de los artículos 93 y 95 de la Ley N° 30057. Para poder ejercer la potestad sancionadora es necesario y obligatorio haber seguido un proceso legal correspondiente o reglamentariamente establecido el cual debe encontrarse caracterizado por la diferenciación en su estructura entre la autoridad que conduce la fase instructora y la que decide la aplicación de la sanción, se deben de considerar los hechos probados por resoluciones judiciales firmes los cuales vinculen a las entidades en sus procedimientos sancionadores, se debe de notificar a los administrados aquellos hechos que le son imputables a título de cargo así como la calificación de las infracciones que los hechos puedan constituir y la expresión de las sanciones que se le pudiera imponer, se debe de otorgar al administrado un plazo de 5 días para que pueda formular sus alegaciones y presentar los medios probatorios necesarios para su defensa de acuerdo al ordenamiento jurídico sin que la abstención de ejercicio de este derecho pueda considerarse dentro del juicio como perjudicial; y, finalmente la administración debe revisar de oficio todas las resoluciones administrativas fundadas en hechos contradictorios con los probados en las soluciones judiciales con calidad de cosa juzgada de acuerdo con las normas que regulan los procedimientos de revisión de oficio.

Por su parte, el artículo 255 establece que la potestad sancionadora se debe definir a las siguientes disposiciones. En primer lugar, el procedimiento sancionador se va a iniciar de oficio ya sea por iniciativa propia, orden de un superior, petición motivada de otros órganos o entidades o por denuncia. Asimismo, la iniciación formal del procedimiento se podrán realizar ciertas actuaciones previas de investigación, averiguación e inspección las cuales tienen como objetivo principal determinar con carácter preliminar si concurren ciertas circunstancias que justifiquen la iniciación de un proceso administrativo disciplinario. Una vez que se haya iniciado el procedimiento sancionador la autoridad instructora de dicho procedimiento deberá formular la respectiva

notificación de cargo al posible sancionado en la cual debe contener los datos a los que refiere la misma ley y para que presente sus descargos por escrito en un plazo que no pueda ser menos de 5 días hábiles contados a partir de la fecha de notificación. Vencido el plazo y con el respectivo descargo o sin él, la autoridad instructora realizará de oficio todas las actuaciones necesarias para poder determinar los hechos y recabar aquellos datos e informaciones que sean relevantes para poder determinar la existencia o no de una responsabilidad que puede ser susceptible de sanción. Por otro lado, concluida la etapa de recolección de pruebas la autoridad instructora deberá de concluir si existe o no en la infracción para poder imponer una debida sanción, o en su defecto declarar la inexistencia de la infracción, esto se da a través de la formulación de un informe final de instrucción en el que se va a determinar de forma motivada las conductas que se consideren constitutivas de infracción, así como la norma que prevé la sanción. Finalmente, la resolución que aplique la sanción o decisión de archivar el procedimiento sancionador será notificada debidamente al administrado como al órgano o entidad que formuló la solicitud o quien denunció la infracción.

1.8.2. Principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario

Haro y Villacrés (2021) menciona que la incorporación de la definición de un principio dentro de una norma se da con el objetivo de garantizar que todas las administraciones públicas apliquen los principios sobre una base mínima de los derechos fundamentales de los administrados. La definición de los principios abarca características, alcances, elementos y finalidad que deben ser cumplidos por los funcionarios de la Administración pública. Asimismo, mencionan que los principios administrativos son considerados como normas que buscan garantizar que las administraciones públicas apliquen los principios establecidos en el ordenamiento jurídico sobre una base mínima de lo que significa cada uno, por lo que se debe de evitar una definición restrictiva. En este sentido, se entiende que los principios administrativos poseen una finalidad ilustrativa y no restrictiva debido a que se busca que sean base sobre los cuales deberá de regirse la actividad de la autoridad administrativa de forma más beneficiosa y sin afectar la esencia de los mismos.

Álvarez, Ilaquiche, Fillaor y Hernández (2022) mencionan que los principios son normas que ordenan que las actuaciones realizadas por la administración pública se encuentren dentro de las posibilidades jurídicas sin afectar algún derecho fundamental. Por lo que estos principios son imprescindibles y absolutos de tal forma la administración podrá a través de su discrecionalidad elegir entre uno y otro ya sea la naturaleza y necesidad de cada proceso, así como también determinar cuáles no pueden ser absolutos. De tal forma los principios del procedimiento administrativo nacen como criterios técnicos y prácticos de la experiencia y la lógica humana respecto a la posibilidad de ejecutar las actividades del procedimiento buscando así una adecuada administración de justicia.

El Reglamento General de la Ley N° 30057, la Ley del Servicio Civil regula dentro del artículo 92 los distintos principios que rigen la potestad disciplinaria y los cuales son:

1.8.2.1. Principio de Legalidad

El principio de legalidad para Orbegoso (2020) es considerado uno de los principios fundamentales de derecho público el cual tiene como contenido básico el someter el poder público a la voluntad de lo preestablecido en la ley. De esta manera, se evidencia y resalta la seguridad jurídica. Asimismo, menciona que el principio de legalidad es una de las primeras cláusulas que desprenden del Estado de Derecho, la cual consiste en que la Administración Pública realice todas sus actuaciones con sujeción a la ley. El principio de legalidad implica que todos los poderes públicos se encuentren sujetos a ley por lo que todos los actos que realicen deberán ser conformes a lo estipulado en la norma, caso contrario las actuaciones que hayan realizado pueden considerarse inválidas.

Aguilera (2021) menciona que la primacía de la ley es un principio fundamental para el completo ejercicio del poder público del Estado en donde todos funcionarios públicos de la Administración deberán ser sometidos a la voluntad de la ley y de su jurisdicción; y, el Estado

debe encontrarse sometido a la Constitución y al imperio de la ley. Por lo que, el principio de legalidad otorga seguridad jurídica a los administrados que todas las actuaciones realizadas dentro del procedimiento administrativo disciplinario se encuentren bajo lo establecido por la ley y no se vulnere ningún derecho fundamental, de tal forma se asegura el buen desarrollo de todo el procedimiento hasta la determinación de una sanción, si es el caso.

1.8.2.2. Principio de Debido Procedimiento

Bordalí (2023) Menciona que en el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios es necesaria la exigencia del respeto y restricto de los derechos que involucran el debido procedimiento y la garantía que derivan de estos por lo que adquiere una dimensión mayor toda vez que en ellos los derechos administrados son profundamente influenciados por la administración pública. Es menester señalar que la potestad sancionadora especial o disciplinaria es una de las manifestaciones de la potestad sancionadora administrativa que tiene como objetivo fundamental prevenir y sancionar todas las conductas que atenten contra el estricto cumplimiento de los deberes que se imponen tanto los servidores como funcionarios públicos y obstaculicen el adecuado funcionamiento de la Administración pública. Por lo que a diferencia de la potestad sancionadora general, la potestad disciplinaria ejerce sobre aquellos sujetos especialmente vinculados a la administración que se integran dentro de su organización, mientras que la general ejerce su poder sancionador sobre todos los administrados que lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos dentro de la Constitución y el marco legal vigente a efectos de hacer cumplir el ordenamiento jurídico y desincentivar la realización de infracciones o faltas.

Lepe (2022) menciona que el principio del debido procedimiento se justifica en la posibilidad de apreciar el grado de legitimidad de la potestad disciplinaria en donde se destierra cualquier tipo de conducta

arbitraria por parte de los actores del procedimiento administrativo disciplinario ya sean las autoridades o la secretaría técnica, esto con el objetivo de garantizar aquellos derechos y garantías de los funcionarios o servidores públicos en su calidad de presuntos infractores a la norma establecida.

1.8.2.3. *Principio de Razonabilidad*

Irureta (2020) señalan que la razonabilidad es un concepto central dentro del razonamiento jurídico y como tal no es considerado como un principio fundamental, es más entendido como una cláusula general o un criterio de interpretación que le permitirá corregir a la autoridad administrativa corregir aquellos errores, excesos o incoherencias que hayan surgido dentro de una resolución administrativa. Mediante la invocación de este principio se busca asociar la razonabilidad con aquello que resulta justificado que en muchos casos es aceptable o previsible.

El principio de razonabilidad se constituye como un medio de interpretación y aplicación normativa para todos los actos de la administración con el propósito de dar al accionar de los órganos estatales el sentido y los alcances que el imperativo de justicia material requiere para que sea considerado como válido. Es entendido como un criterio que permite la regulación del ejercicio de los derechos lo que se refiere a aquella necesidad de lograr que la lógica y el sentido común sean tomados en cuenta al momento de aplicar las normas dentro de un caso en concreto. Por lo tanto, este principio constituye el paradigma en materia de control de discrecionalidad al momento que se emite una decisión.

Este principio de razonabilidad posee dos perspectivas. En primer lugar, este trata de explicar el derecho en su contenido válido; y, en segundo, que el principio funge como herramienta hermenéutica que determina la validez y constitucionalidad de las normas jurídica y se vale de los subprincipios de adecuación, necesidad y

proporcionalidad en sentido estricto. La razonabilidad se encuentra presente dentro de todas las disciplinas jurídicas y por tanto se entiende que es propia de todos los seres humanos, lo que llama a los órganos competentes a decidir y solucionar razonablemente las cuestiones jurídicas que se presenten.

El inciso 3 del artículo 230 de la Ley de Procedimiento Administrativo General señala que la razonabilidad implica la posibilidad que las autoridades prevean que la colisión de una conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir con las normas infringidas o asumir la sanción ya impuesta. Por lo que, las sanciones deber ser aplicadas proporcionalmente a la acción que haya realizado el sujeto infractor. Sentido es necesario evaluar la gravedad del daño al interés público o bien jurídico protegido, el perjuicio económico causado, la repetición o continuidad de las infracciones cometidas, las circunstancias en las cuales se desarrolló la comisión de la infracción, el beneficio ilegalmente obtenido a consecuencia de la infracción y la existencia o no de la intencionalidad en la conducta del supuesto infractor.

a) Test de Razonabilidad

En el Expediente N° 1277-2003-HC/TC se hace mención al test de razonabilidad el cual es entendido como aquel que controla si es que un tratamiento diferenciado se encuentra debidamente justificado, si existe una relación entre la medida adoptada con la finalidad perseguida; y, si la medida adoptada es adecuada y necesaria con respecto al principio de proporcionalidad.

Por su parte, Gonzáles (2022) el test de razonabilidad permite la resolución de conflictos de intereses sin la necesidad de establecer una jerarquía sobre ellos, a diferencia del test de proporcionalidad. Por tanto, este test es una herramienta argumentativa que permite aplicar los derechos fundamentales en consideración con los principios en

cuestión, de tal forma se recupera la razonabilidad y se le otorga un sentido lógico al problema para que este pueda ser solucionado eficientemente.

1.8.2.4. *Principio de Tipicidad*

González (2020) señala que la tipicidad es aquella previsión de la acción por parte del legislador de alguna de las infracciones descritas en el ordenamiento jurídico. A diferencia del principio de legalidad, la tipicidad necesita que la acción humana que viola una norma necesita reunir todos los elementos que encuadren dentro de una de las figuras jurídicas ya pre establecidas dentro de la norma. Por lo que, será el resultado de la verificación si la conducta y lo descrito dentro de la norma coincide, a este proceso se le conoce como juicio de tipicidad, el cual es un proceso de imputación donde el intérprete tomando en cuenta el bien jurídico protegido va a establecer si determinada acción u omisión se les puede atribuir a un supuesto jurídico que merezca una sanción.

Por tanto, la tipicidad es la adecuación del acto humano ya sea voluntario o involuntario efectuado por un sujeto a la figura descrita por la ley que puede ser entendida como infracción que merezca a futuro una sanción. Por lo que, la acción de encajar o subsumir un acto dentro de una norma ya pre establecida podrá determinar si la acción realizada por un sujeto es jurídicamente imputable y por tanto merezca una sanción.

Veloso (2019) menciona que el principio de tipicidad se enmarca dentro de la necesidad de que las conductas punibles se encuentren expresamente previstas dentro de una norma previa a la ocurrencia posterior de una infracción y que se pueda prever la sanción aplicable. De esta forma, el principio de tipicidad es denominado como aquella exigencia de la predeterminación normativa de las conductas ilícitas y sus sanciones correspondientes que permitan predecir con un grado alto de certeza las consecuencias de las posibles acciones u omisiones

de los administrados. La verificación de este principio supone tres exigencias que se encuentran fundamentadas en la seguridad jurídica, es necesario que la ley sea escrita, previa y certera de esta forma se le podrá adecuar a un hecho un supuesto jurídico sancionable.

1.8.2.5. *Principio de Irretroactividad*

López (2023) menciona que el principio de irretroactividad es un principio establecido constitucionalmente que prohíbe la aplicación de los efectos de las normas a aquellas situaciones o hechos suscitados antes de la entrada en vigor de la norma en discusión, especialmente si estas son de carácter restrictivo a los derechos individuales de los administrados o no favorables.

La irretroactividad es aquel fenómeno que produce que las normas no tengan efectos hacia atrás en el tiempo, de tal forma asegura que los efectos jurídicos de una norma comiencen desde el momento de su entrada en vigor con el fin de otorgar seguridad al ordenamiento jurídico. De esta forma, únicamente se podrá sancionar a un sujeto por la comisión de una infracción sin en el momento de la realización de la acción la norma se encontraba vigente o prevista en ese momento, por lo que se prohíbe que la norma tenga efectos jurídicos sobre aquellas circunstancias que se hayan suscitado antes de la promulgación de una norma y que tengan carácter imputable.

Por su parte, Giler y Tamariz (2022) menciona que la irretroactividad es un principio primordial y universal el cual se refiere a prohibición de aplicar una norma a un suceso acaecido con anterioridad a su promulgación, con el fin de evitar que las leyes produzcan efectos hacia atrás en el tiempo así no se ocasiona una vulneración a los derechos de los particulares. Asimismo, este principio se encuentra encaminado en proporcionar confianza y seguridad en las leyes conocidas previamente y generar certeza de los límites del marco de actuación dentro del ordenamiento jurídico vigente de tal forma que

una ley puede ser aplicada a un hecho en concreto únicamente de su entrada en vigor a sucesos posteriores.

1.8.2.6. *Principio de Concurso de Infracciones*

El inciso 6 del artículo 230 de la Ley de Procedimiento Administrativo General señala que el concurso de infracciones implica que cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará aquella sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que se pueda exigir las demás responsabilidades que establezcan las demás leyes. En este sentido, Jiménez (2018) menciona que el TUO de la LPAG contempla tanto el concurso ideal como el concurso real de las infracciones. En primer lugar, el concurso ideal es aquel en el que una sola acción puede generar una pluralidad de infracciones del mismo o distinto tipo, dentro de las cuales se tomará en consideración la totalidad de las disposiciones y se aplicará aquella que resulte más grave para sancionar la infracción. Por otro lado, el concurso real es aquel que califica varios hechos realizados por una persona y por ende la comisión de varias infracciones, de las cuales no se discute su independencia, sino que se debe de dar una conexión entre estas que permita una correcta aplicación dentro de un mismo proceso punitivo.

1.8.2.7. *Principio de Continuación de Infracciones*

Jiménez (2018) menciona que para determinar con la procedencia de la imposición de las sanciones por infracciones en donde el administrado incurra de forma continua, es necesario que hayan transcurrido por lo menos treinta días hábiles desde la fecha de la última sanción impuesta en la que se acredite haber solicitado al administrado infractor haber cesado con la infracción dentro de dicho plazo.

No podrán imponer una sanción por supuesto de continuidad las autoridades cuando se encuentre en trámite un recurso administrativo interpuesto dentro del plazo contra algún acto administrativo

mediante el cual se impuso la última sanción administrativa. Cuando el recurso administrativo interpuesto no haya recaído sobre un acto administrativo firme. Finalmente, cuando la conducta que determinó la imposición de la sanción administrativa original haya perdido carácter de infracción administrativa sin perjuicio de aplicación del principio de irretroactividad.

1.8.2.8. *Principio de Causalidad*

Corazón (2017) manifiesta que el principio de causalidad es aquel que menciona las causas que han de preceder siempre a su efecto, este se encuentra relacionado con la determinación de la persona responsable de la autoría de la infracción cometida; es decir, este principio asegura que la sanción a imponer recaiga sobre la persona que realmente cometió la infracción. Este principio, se sirve del nexo de causalidad entre el sujeto infractor y la conducta infractora donde se busca que la sanción recaiga únicamente sobre aquella persona que haya vulnerado efectivamente el ordenamiento jurídico ya sea de forma activa u omisiva. El objetivo principal de la causalidad es exigir la responsabilidad e imponer una sanción administrativa sobre aquella persona que haya realizado directamente la conducta previamente tipificada como una infracción. Por lo que es necesario que la causa debe ser idónea y tenga aptitud suficiente para provocar una lesión que se catalogará como una vulneración al ordenamiento jurídico. De esta forma, el principio de causalidad dicta que la carga de la responsabilidad debe recaer en quien incurrió con la conducta contraria a la ley, por lo que no se podrán sancionar a aquellos sujetos que no hayan realizado ninguna acción u omisión; es decir, que uno es responsable de los hechos propios y no de los ajenos.

1.8.2.9. *Principio de Presunción de Licitud*

Ordóñez (2019) hace referencia al principio de presunción de licitud el cual es entendido dentro del ámbito penal como el principio de presunción de inocencia en donde se presume que el administrado ha

actuado en sujeción a lo establecido dentro del ordenamiento jurídico lo cual repercute con especial incidencia dentro del ámbito de la prueba en lo sancionador administrativo. El principio de presunción de licitud implica que la carga de la prueba recaiga necesariamente sobre los órganos que hayan empezado el procedimiento sancionador, por lo que queda a su cargo la demostración razonada de que el acusado ha cometido una conducta reprochada que configure una infracción administrativa.

Por su parte, Baca (2020) menciona que toda persona se presume inocente mientras no se le declare culpable a través de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional o administrativo, dentro del ámbito administrativo esta presunción ha sido reemplazada por la presunción de licitud. Dicha presunción opera a favor del administrado, en el sentido que se considera que el supuesto infractor ha actuado de acuerdo a todos sus deberes y que se mantiene esta posición hasta que se pruebe a través de evidencias lo contrario. Por lo que, es necesario que antes de aplicar una sanción se proceda a verificación de los medios probatorios aportados dentro del transcurso del procedimiento, esta verificación debe ser realizada de forma razonada y crítica en donde se pueda evidenciar el motivo de la imposición de la sanción con argumentos que reflejen la valoración probatoria.

1.8.2.10. Principio de Non bis in ídem

Klimek (2022) señala que el principio de non bis in ídem es aquel que implica que una persona no podrá ser condenada, procesada o sancionada dos veces por el mismo acto. Pues bien, cuando se ha ejercido correctamente el legítimo derecho a castigar al autor de un acto contrario a las normas del ordenamiento jurídico se ha agotado su derecho a procesarlo, por esto este principio se encuentra estrechamente ligado a principio de cosa juzgada y el cual tiene como objetivo proporcionar a la persona infractora sancionada la garantía que cuando haya cumplido su sanción para con la sociedad , este

podrá recuperar su lugar dentro de la misma y sin temor a que sea nuevamente sancionado o enjuiciado por el mismo hecho.

Por su parte, Silvério y Cámara (2022) establecen que no se podrá imponer sucesiva o simultáneamente una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos donde se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento, esta prohibición se extiende a todas las sanciones administrativas.

1.8.3. Las autoridades en el procedimiento administrativo disciplinario y el secretario técnico

El artículo 93 de la Ley 30057 establece las autoridades competentes que dirigen el procedimiento administrativo disciplinario.

En primer lugar, el inciso 1 del artículo en mención señala las autoridades competentes que conducen el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador en primera instancia los cuales son:

- a) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.*
- b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.*
- c) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.*

Seguidamente, establece la norma en su inciso 2 cuando al jefe de recursos humanos la comisión de una infracción, quien conocerá y conducirá el procedimiento será:

- a) precedente, instruye y sanciona su jefe inmediato y en los demás casos instruye el jefe inmediato y sanciona el titular de la entidad.*

Por otro lado, dentro del inciso 3 se hace referencia a los casos de progresión transversal, la competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria corresponderá al jefe inmediato, al jefe de recursos humanos y al titular de la entidad en donde se cometió la falta. El inciso 4 menciona el caso de los funcionarios infractores, donde se formará una comisión de dos funcionarios de rango equivalente pertenecientes al sector correspondiente. Finalmente, el inciso 5 engloba el caso de los funcionarios de los Gobiernos Regionales y Locales en donde el instructor vendría a ser el jefe inmediato, el consejo regional y el concejo municipal.

1.8.3.1. Competencias de cada autoridad en el procedimiento administrativo sancionador de primera instancia

El artículo 93 de la Ley del Servicio Civil- Ley N° 30057 establece aquellas competencias que posee las autoridades competentes que conducen los procedimientos administrativos sancionadores en primera instancia, las cuales son:

93.1 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inicia el procedimiento de oficio o a pedido de una denuncia, debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto. Cuando la comunicación de la presunta falta es a través de una denuncia, el rechazo a iniciar un proceso administrativo disciplinario debe ser motivado y notificado al que puso en conocimiento la presunta falta, si estuviese individualizado.

93.2 Previo al pronunciamiento de las autoridades del proceso administrativo disciplinario de primera instancia y

luego de presentado los descargos, el servidor civil procesado puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual se señala fecha y hora única.

93.3 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia realiza las investigaciones del caso, solicita los informes respectivos, examina las pruebas que se presenten e impone las sanciones que sean de aplicación.

93.4 Durante el tiempo que dura el procedimiento administrativo disciplinario el servidor civil procesado, según la falta cometida, puede ser separado de su función y puesto a disposición de la oficina de recursos humanos. Mientras se resuelve su situación, el servidor civil tiene derecho al goce de sus remuneraciones, estando impedido de hacer uso de sus vacaciones, licencias por motivos particulares mayores a cinco (5) días o presentar renuncia.

1.8.3.2. Prescripción del procedimiento administrativo disciplinario

La prescripción del procedimiento administrativo disciplinario, según lo establecido en el artículo 94 de la Ley N° 30057 será en el plazo de 3 años contados a partir de la comisión de la falta y un año cuando se haya tomado conocimiento por parte de la oficina de recursos humanos de la entidad. En este sentido, la autoridad administrativa resolverá en un plazo de treinta días hábiles y si es que el caso lo amerita debido a su complejidad puede extenderse el plazo.

1.8.4. Secretaría Técnica

Según el Informe Técnico N° 487-2017-SERVIR/GPGSC se conoce a la secretaría técnica como aquel órgano de apoyo a las autoridades de procedimiento administrativo disciplinario en las actuaciones como la

notificación de los actos administrativos que emanen del procedimiento, así como la revisión, evaluación y análisis de los documentos, descargos y medios probatorios que haya ofrecido el supuesto infractor dentro de un procedimiento administrativo disciplinario. En este sentido, al conocer del contenido de los expedientes administrativos podrá proponer fundamentación en los informes de los órganos instructores y sancionadores.

En cuanto a las funciones de la secretaría técnicas según la directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC posee la facultad de recibir denuncias verbales o escritas que contengan la exposición clara de los hechos, tramitar denuncias y brindar respuesta del proceso en un plazo de 30 días al denunciante, tramitar informes de control relacionados con el procedimiento administrativo disciplinario, efectuar la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia, apoyar a las autoridades del PAD, entre otras.

1.8.4.1. Secretario Técnico

Dentro del punto 3 del Informe Técnico N° 004-2019-SERVIR/GPGSC menciona que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario cuentan con un secretario técnico el cual se encarga de apoyar legalmente en cuanto a la elaboración de fundamentos legales de los informes o resoluciones que vayan a emitir. En este sentido, no corresponderá a la Oficina de Asesoría Jurídica de una entidad la posibilidad de intervenir en el desarrollo de un PAD y es que al secretario técnico es a quien se le ha delegado dentro del procedimiento administrativo disciplinario ciertas prerrogativas ilimitadas que pueden generar arbitrariedades y afectaciones hacia los derechos de los administrados.

1.8.5. Proceso de investigación preliminar del proceso administrativo disciplinario

La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC menciona que una vez recibidas las denuncias o reportes del jefe inmediato o de cualquier servidor u otros indicios de haber cometido una infracción, la secretaría técnica deberá efectuar de inmediato las correspondientes investigaciones preliminares. Si

es el caso que la denuncia no presente algún reporte con documentación probatoria o indiciaria, el secretario técnico deberá de requerir a quien corresponda, si es que dentro del plazo no se recibe respuesta se podrá declarar no ha lugar al trámite. Seguidamente, una vez concluida la investigación el secretario técnico realizará la precalificación de los hechos según sea la gravedad de la falta. Esta etapa concluye con el archivo de la denuncia, o en su defecto con la remisión al Órgano Instructor con el informe de precalificación para que se pueda dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario.

1.8.6. Fases del proceso administrativo disciplinario

1.8.6.1. Fase Instructiva

Dentro del artículo 106 del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil se establece que la fase instructiva se encuentra a cargo del órgano instructor el cual comprende de ciertas actuaciones conducentes para la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Dicha fase se inicia con la notificación al servidor de la comunicación de la iniciación del procedimiento administrativo disciplinario, en donde se le brinda un plazo de 05 días hábiles para que pueda presentar sus descargos. Una vez que se haya vencido el plazo, el instructor deberá llevar a cabo el análisis e indagaciones correspondientes para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor o funcionario público. Esta fase concluye con la emisión y notificación de un informe emitido por el órgano instructor en donde se pronuncia sobre la existencia o no de una falta y una recomendación al órgano sancionador de imponer una sanción correspondiente.

a. Descargo del Acusado

El artículo 111 del Reglamento General de la Ley 30057 establece que el servidor tendrá derecho a acceder a todos los antecedentes que dieron origen a la imputación generada en su contra, con el objetivo que pueda ejercer debidamente su

derecho de defensa y pueda presentar las pruebas que vea convenientes. Este descargo lo puede realizar por escrito y ser presentado al órgano instructor dentro de un plazo de 05 días hábiles siguientes a la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo sancionador.

b. Contenido del acto que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario

El artículo 107 del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil menciona el contenido que debe poseer la resolución que da por iniciado el procedimiento administrativo disciplinario, estas son:

- a) La identificación del servidor civil.*
- b) La imputación de la falta, es decir, la descripción de los hechos que configuraron la falta.*
- c) La norma jurídica presuntamente vulnerada.*
- d) La medida cautelar, en caso corresponda.*
- e) La sanción que correspondería a la falta imputada.*
- f) El plazo para presentar el descargo.*
- g) Los derechos y las obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento.*
- h) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.*
- i) La autoridad competente para recibir los descargos y el plazo para presentarlos.*

c. Informe de precalificación

El artículo 114 de la norma en mención establece el contenido que tiene el informe emitido por el órgano instructor. En

primer lugar, debe contener los antecedentes del procedimiento, en donde se detalla aquellos sucesos que originaron el procedimiento administrativo disciplinario, así como las diligencias que haya realizado el órgano instructor. Seguidamente, debe contener la debida identificación de la falta imputada, así como la norma jurídica presuntamente vulnerada por el servidor. Por otro lado, debe contener los hechos que determinaron la comisión de la falta en donde se detallarán cronológicamente los hechos que considere que determinaron la comisión de la falta administrativa. Asimismo, deberá encontrarse el pronunciamiento sobre la comisión de la falta por parte del servidor civil; es decir, la recomendación de imponer una sanción o declarar el archivo del procedimiento. Además deberá estar la recomendación de la sanción aplicable al caso en concreto; y, finalmente, deberá de remitir un proyecto de resolución debidamente motivada al órgano sancionador en donde se fundamenten las razones de la imposición de una sanción, o si es el caso el archivo. Por su parte, Bustos (2021) menciona que el órgano instructor se encargará de documentar toda la actividad probatoria pero no tendrá la capacidad de decisión, únicamente emite opiniones y sugerencias que pueden ser tomadas por el órgano sancionador, quien si es el encargado de imponer la sanción correspondiente.

1.8.6.2. Fase Sancionadora

El artículo 106 del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil menciona que la fase sancionadora se encuentra a cargo del órgano sancionador y la cual comprende la recepción del informe emitido por el órgano instructor hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de la sanción; o en su defecto, la declaración de no ha lugar, siendo el archivo del procedimiento. Este órgano

sancionador deberá emitir una comunicación pronunciándose respecto a la comisión de la infracción imputada por el servidor civil.

Es menester señalar que el órgano instructor depende de la sanción a imponer. Si se refiere a una sanción de amonestación, el órgano instructor y sancionador será el jefe directo del servidor. Por otro lado, cuando sea una sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos será el órgano sancionado. Finalmente, cuando la sanción sea la destitución, el órgano instructor será el jefe de recursos y el titular de la entidad será el órgano sancionador.

a. Informe Oral

El artículo 112 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil menciona que una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este deberá de comunicarlo al servidor imputado para que pueda efectuar debidamente su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea de forma personal o a través de un abogado, además deberá de presentar su solicitud de forma escrita y el órgano sancionador deberá pronunciarse sobre un plazo máximo de 02 días hábiles.

b. Culminación del procedimiento

El artículo 115 del Reglamento General de la Ley 30057 menciona que el fin de procedimiento de primera instancia sucede cuando el órgano sancionador emite la resolución en donde se pronuncia respecto a la existencia o inexistencia de la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor, lo cual pone fin a la instancia, esta deberá encontrarse debidamente motivada y será notificada al servidor a más tardar en un plazo de 05 días hábiles luego de haber sido emitida.

c. Ejecución de la sanción disciplinaria

El artículo 116 de la norma en mención establece que las sanciones disciplinarias serán eficaces a partir del día siguiente de su notificación al servidor civil. En este sentido, la destitución acarrea la inhabilitación automática del ejercicio de su función pública una vez que el acto que lo impune quede firme o haya sido agotado por vía administrativa.

2. Principio de Inmediatez

2.1. Principios

Moratto (2020) define a los principios como un conjunto de reglas de carácter general y universal que deben de orientar a los ciudadanos en la realización de sus acciones y en su conducta. Por tanto, los principios son un conjunto de valores, normas y creencias que rigen la vida de una sociedad. Son un conjunto de lineamientos éticos que permiten la vida en sociedad para evitar los conflictos, estos se hacen presentes en cada cultura y son bases fundamentales para orientar sus reglas, religión, doctrinas o políticas. Asimismo, cada persona independientemente de su cultura, mantendrá principios internos en base a sus creencias y educación. Por tanto, los principios son valores que dirigen el accionar de cada sujeto en base a su conciencia, los cuales se encuentran vinculados con el derecho a la libertad individual por lo que no se puede obligar a un sujeto a actuar en contra ellos.

2.2. Relación del principio de inmediatez con el principio de seguridad jurídica

Gavilánez, Nevárez y Cleonares (2020) mencionan que la seguridad jurídica es aquel fin del Estado el cual busca otorgar a las personas confianza que sus bienes y derechos fundamentales no serán vulnerados o violados por parte de terceros o del propio Estado; y, en caso se provoque alguna vulneración, el Estado deberá de contar con los medios necesarios para retribuir al afectado el daño causado; es decir, castigar a aquellos sujetos que atentaron con el otro, para que se pueda reparar el daño. Para que exista seguridad jurídica dentro de un Estado es necesaria la existencia de tres requisitos fundamentales, la cuales son la existencia de las normas

o leyes, la duración suficiente de las normas o leyes y la eficacia de derecho y su correcta aplicación.

La seguridad se encuentra estrechamente vinculada con el concepto de Estado de derecho desde un sentido formal, puesto que puede entenderse como el conjunto de reglas de juego de carácter fundamental procedimental en donde los órganos públicos deberán de respetar la organización y funcionamiento de sus entidades, así como su relación con los individuos que forman parte de una determinada comunidad.

En el expediente N° 0016-2002-AI/TC se menciona a la seguridad jurídica como un principio constitucional en donde se evidencia la predictibilidad de las conductas frente a los supuestos previamente determinados por el Derecho y es considera una garantía para todo el ordenamiento jurídico en donde se consolida la interdicción de la arbitrariedad. En este sentido, es el principio que transita por todo el ordenamiento jurídico y su reconocimiento se encuentra implícito dentro de la Constitución.

Por otro lado, en la Resolución de Sala Plena N° 002-2020-SERVIR/TSC menciona que el principio de seguridad jurídica en base al principio de predictibilidad se establece que los administrados deben tener certeza de la forma de aplicación de las normas y consecuencias que pueda conllevar evitando de ese modo la incertidumbre y la imprevisibilidad.

2.3. Principio de Predictibilidad

Cuba (2023) define el principio de predictibilidad como aquel que implica el suministro de información a los ciudadanos referente a las secuencias del procedimiento, competencias y criterios administrativos anteriores, con el propósito de permitir anticiparse la posible decisión de la Administración. En este sentido, es necesario que la información emitida por las autoridades sea cierta, completa y confiable, con el fin de generar a los administrados una expectativa razonable de las actuaciones que realice el ente estatal, de tal forma se evita cualquier riesgo que pueda surgir y se disipa la incertidumbre de cada ciudadano. Este principio, permite evitar la presentación de solicitudes inviables, debido a que el administrado conocerá cuando su pretensión será atendida, de tal forma se evita costos innecesarios a favor de la Administración, debido a que la cantidad de solicitudes disminuiría.

La Ley de Procedimiento Administrativo General señala aquellos principios administrativos reconocidos por esta, dentro de los cuales se encuentra el principio de predictibilidad y el cual cumple la finalidad de permitir distintas interpretaciones de la norma cuando no se pueda aplicar la literal. De esta forma, la predictibilidad es la máxima rectora que demanda proporcionar cualquier tipo de información a los ciudadanos en cuanto a las consecuencias que puedan suscitar de un procedimiento, competencias administrativas, criterios administrativos lo cual les permitirá planificar y anticiparse a la posible resolución de su trámite administrativo.

De la misma forma, el Decreto Legislativo N° 1272 menciona al principio de predictibilidad o de confianza legítima el cual es entendido como aquel en el que la autoridad administrativa deberá de brindar a los administrados toda la información veraz, completa y confiable de los procedimientos a su cargo lo cual permite que estos tengan pleno conocimiento y comprensión de todos los requisitos, trámites, plazos y resultados posibles que se pueda obtener a futuro. Las actuaciones que realizará la autoridad administrativa deberán ser congruentes con aquellas expectativas legítimas de los administrados, las cuales han sido generadas por la práctica o los antecedentes administrativos, de esta forma la autoridad no podrá actuar arbitrariamente y deberá someterse a lo que se encuentre establecido en la norma por lo que no podrá variar su decisión o actuación de forma irrazonable e inmotivadamente.

2.4. Principio de Inmediatez

Ruiz (2010) se refiere al principio de inmediatez con aquellas acciones entendidas en la teoría de la acción inmediata en donde se establecen los plazos mínimos, inmediatos y razonables para el servidor desde que tiene comprensión de la falta cometida y se dé inicio al procedimiento de imposición de una sanción disciplinaria. El fundamento de este principio radica en aquella dependencia de la relación laboral existente y la posibilidad de su disolución por ciertos hechos desarrollados por el propio servidor. La aplicación de este principio de inmediatez implica la ausencia de la economía procesal en el sentido que se permite el ejercicio de la tutela en cualquier momento del proceso para que se concluya con la negativa de protección del derecho fundamental.

La sentencia T-198/2014 emitida por la Corte Constitucional de Colombia menciona que la inmediatez es un requisito de predictibilidad de la acción de tutela que permite cumplir el propósito de la protección inmediata y efectiva de los derechos fundamentales cuando estos se vean afectados o vulnerados por los servidores o funcionarios públicos. En esta misma línea, la Casación N° 494-97 Lima señala que se entiende por inmediatez que tanto el trabajador como el empleador deben de comunicarse entre ellos sin espacios de tiempo aquellos actos que impliquen la violación de sus derechos u obligaciones laborales para que así no se configuren actos de hostilidad, faltas disciplinarias o causas justas de despido.

2.4.1. Principio de Inmediatez en materia penal

Dentro de materia penal, Mañalich (2021) establece que el principio de inmediatez como un contenido del debido proceso en donde se constituyen límites a la facultad sancionadora del empleador justificándose en el principio de seguridad jurídica. En este sentido, debe existir un plazo inmediato y razonable entre el momento en el que el empleador conoce de la falta cometida por el servidor y el momento en el que inicia el procedimiento administrativo disciplinario. Dentro del ámbito procesal, este principio actúa como un requisito para solicitar la tutela de forma pronta y sin dilaciones innecesarias.

2.4.2. Principio de Inmediatez en materia constitucional

Gómez (2020) menciona que la inmediatez es un principio que se encuentra orientado a proteger la seguridad jurídica y los intereses de los terceros, además de buscar la satisfacción del requisito se debe de analizar bajo un plazo razonable en atención a las circunstancias del caso en concreto. Asimismo, la razonabilidad se encuentra estrechamente relacionada con la finalidad de la acción la cual supone una protección urgente e inmediata de los derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente.

La inmediatez, se caracteriza por ser un principio jurídico constitucional que tiene como objeto salvaguardar la seguridad jurídica y los derechos de los terceros dentro del término de un plazo razonable para que se dé a lugar la protección de los derechos fundamentales. En este sentido, este principio no

posee carácter procesal ni tiene efectos extintivos o liberatorios, no es rígido ni perentorio.

2.4.3. Etapas del principio de inmediatez

2.4.3.1. Proceso de cognición

El expediente 00543-2007-PA/TC menciona que el proceso de cognición del principio de inmediatez se encuentra conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de falta del servidor civil, esto significa que primero se toma conocimiento de la falta a raíz de una acción propia del servidor; en segundo lugar, se califica encuadra o define la conducta descubierta como una infracción tipificada en la ley y es susceptible de ser sancionada; asimismo, se debe comunicar a los órganos de control y dirección de la entidad empleadora que representan la instancia facultada para tomar decisiones puesto que si la falta permanece en los niveles subalternos no generan ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la entidad, de esta forma es necesaria la toma de conocimiento de los hechos sucedidos para que posteriormente la entidad pueda hacer uso de sus facultades sancionadoras.

2.4.3.2. Proceso de volición

En cuanto al proceso de volición, dentro del expediente 00543-2007-PA/TC se señala que este se refiere a la activación de los mecanismos decisorios por parte del empleador para configurar la voluntad del despido debido a que por esencia este representa un acto unilateral de voluntad. El inicio de este proceso se debe a la evolución de la gravedad de la falta; es decir, a las repercusiones que conlleva en cuanto al nivel de productividad y las relaciones laborales dentro de la entidad. Asimismo, se evalúa los antecedentes del trabajador infractor dentro del ámbito laboral y la conducta desarrollada en el centro de trabajo con el fin de establecer los excesos en cuanto al margen de confianza depositada en él.

2.4.4. Elementos del principio de inmediatez

En la Resolución de Secretaría General del Ministerio de Agricultura y Riego N° 0073-2017-MINAGRI-SG, de fecha 23 de octubre del 2017, se menciona que el principio de inmediatez es uno de los más importantes dentro del derecho laboral, especialmente dentro de la Esfera de la facultad sancionadora del empleador. Es entendido como aquel lapso de tiempo que debe de transcurrir entre la comisión de una infracción a las obligaciones laborales por parte del trabajador infractor y la imposición de una sanción o medida disciplinaria derivada de la infracción, por lo que si el tiempo es muy extenso la infracción es perdonada o condonada. Para que pueda aplicarse este principio se necesitan los siguientes elementos; en primer lugar, una relación laboral entre el trabajador y su empleador por lo que es necesario un contrato de trabajo en donde ambos asumen obligaciones; por otro lado, debe de existir una infracción a las obligaciones laborales por parte del trabajador que estén estipuladas dentro de su contrato de trabajo y la toma de conocimiento de esta infracción por parte del empleador; además, se debe imponer una sanción o un requerimiento de eliminación, suspensión o abstención de la infracción; y, el lapso de tiempo entre la comisión de la infracción y la imposición de la sanción debe ser corto. Es menester resaltar que el principio de inmediatez tiene sustento en el contrato de trabajo puesto que gracias a este existe la subordinación por parte del trabajador hacia el empleador.

2.4.5. Jurisprudencia Nacional

2.4.5.1. Expediente N° 1799-2002-PA/TC

Dentro de este expediente se analiza el recurso extraordinario interpuesto por Eduardo Valdelomar Rojas González contra la Sexta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima. El recurrente interpone una acción de amparo en contra de la Oficina Nacional de Cooperación Popular para se le declare inaplicable la carta notarial en la que se le notifica que ha cometido una falta grave prevista en el literal h del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR debido a

que no retornó a su plaza como profesional en la sede central de COOPOP, motivo por el cual es su despido, de esta forma solicita su reincorporación a su cargo hasta antes de la fecha de su cese alegando que se han vulnerado sus derechos fundamentales del trabajo y debido proceso. Procuradora pública a cargo de los asuntos judiciales del Ministerio de promoción de la mujer y desarrollo humano contestó la demanda señalando que la acción de Amparo no es la vía idónea para resolver la controversia debido a que carece de estación probatoria por lo que él había idónea sería el proceso laboral, además agrega que el demandante fue despedido por estar en curso en la causal de despido que precisa y literal h del artículo 25, de tal forma no puede alegar una vulneración de su derecho de trabajo por cuanto a la fecha sigue trabajando de forma ininterrumpida dentro del Ministerio de agricultura. Dentro de los fundamentos de dicha sentencia se advierte que el despido fue acordado después de haber transcurrido más de cinco meses entre la fecha de comisión de la supuesta falta grave y la notificación de la carta notarial de preaviso por lo que se encuentra evidenciada la transgresión del principio de inmediatez, debido a que se evidencia un período prolongado entre ambos sucesos lo cual implica la condonación y olvido de la falta grave. Como fallo se declara procedente la demanda del recurrente y se exige que se reponga a su cargo dentro de la entidad demandada

2.4.5.2. Expediente N° 2339-2004-AA/TC

En el presente expediente se evidencia un recurso extraordinario interpuesto por Betty Catalina Monge Martínez contra la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima. En circunstancias que la recurrente interpuso una acción de amparo en contra de la SUNAT solicitando que se le declare inaplicable la carta de despido de fecha 15 de noviembre del 2002 Y por consiguiente se le disponga su reposición a su puesto de trabajo más el reintegro de las remuneraciones dejadas de percibir. En este sentido, el representante legal de la SUNAT contesta la demanda alegando que la demandante

fue despedida por haber cometido una falta grave dentro de la entidad puesto que no consignó mediante una declaración jurada de parentesco al momento de ingresar a trabajar a la institución. Como fundamentos se menciona que si bien la trabajadora cometió una falta grave al momento de ingresar a trabajar al no haber declarado el parentesco con otra persona dentro de la institución para obtener ventaja; sin embargo, dicha falta debió haber sido determinada en la fecha que presuntamente fue cometida por lo cual resulta contrario al principio de inmediatez, de esta forma al haber transcurrido un lapso de tiempo prolongado se debe de condonar la falta grave a la trabajadora. Por lo que se declara fundada en parte la acción de amparo y se ordena la reincorporación a su puesto de trabajo a la demandante.

2.4.5.3. Expediente N° 4598-2012-PA/TC

Dentro del siguiente expediente Sergio Marcelo Vilches Garrido interponen recurso de agravio constitucional en contra de la Segunda Sala Especializada en lo Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, el demandante alega que se ha vulnerado el principio de inmediatez como contenido del derecho al debido proceso. El tribunal Consideró que no se ha vulnerado el principio de inmediatez debido a que la municipalidad emplazada cuando tomó conocimiento de la denuncia se realizaron las investigaciones correspondientes por parte de la entidad; además la carta de preaviso de despido no ha sido dentro de un plazo y razonable ni excesivo por lo que no se estaría vulnerando el principio de inmediatez. En este sentido el tribunal declara infundada la demanda de Amparo debido a que no se ha acreditado la vulneración de los derechos del trabajo, al debido proceso y defensa, así como los principios de inmediatez, razonabilidad y proporcionalidad.

2.4.5.4. Expediente N° 3860-2013-PA/TC

Dentro del presente expediente se resalta la relevancia existente del aviso sobre el procedimiento disciplinario y la potestad de la misma por el órgano habilitado para imponer la sanción, se puede observar la negligencia por parte de los trabajadores de la empresa quienes atribuyen la comunicación de las faltas arriesgando el tiempo de investigación y la imposición de una sanción. Es por esto que el tribunal declara infundada tanto la demanda como la excepción de incompetencia por razón de materia.

2.4.5.5. Expediente N° 01991-2020-PA/TC

El principio de inmediatez funge como un procedimiento de limitación formal a la facultad sancionadora del empleador que tiene sobre el trabajador al momento de cometer una falta dentro de sus obligaciones laborales, esta se encuentra garantizada en la existencia de un tiempo razonable entre el conocimiento de la falta grave, su imputación y el despido del trabajador. Se entiende que el empleador no puede despedir por causa relacionada con su conducta o con la capacidad del trabajador sin antes haberle otorgado por escrito un plazo razonable no menor de seis días para que este pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulen. El Tribunal considera necesario que el cómputo de inmediatez laboral se debe dar un lapso de tiempo reducido entre la falta cometida por el trabajador y el conocimiento de la falta por parte del empleador.

2.4.6. Jurisprudencia Comparada

2.4.6.1. Sentencia Constitucional 1369/2011-R de fecha 30 de septiembre de 2011

Se menciona que dentro del principio de inmediatez no importa la utilización discontinua de los medios y recursos previos a la interposición del amparo, puesto que los reclamos deberán ser interpuestos ante la instancia ordinaria o administrativa

oportunamente debiendo el empleador hacer un seguimiento respectivo del reclamo hasta agotar todas las instancias en un tiempo razonable y en caso no se obtuviera la respuesta ni la cesación de la vulneración se podrá acudir a una jurisdicción constitucional a fin de que se elimine la amenaza o restricción de un derecho fundamental.

2.4.7. Alcances

Dentro del Expediente 00543-2007-PA/TC El legislador ha regulado el principio de inmediatez como aquel requisito esencial que condiciona formalmente el despido de un trabajador dentro de su centro de trabajo, este limita la facultad sancionadora del empleador en caso no se haya protegido el principio de inmediatez. En este sentido el principio de inmediatez constituirá un límite temporal a la facultad del empleador de poder sancionar a su trabajador que haya cometido alguna falta y se sustenta en el principio de seguridad jurídica. Asimismo, es necesario determinar hasta cuándo el empleador puede hacer uso de su facultad sancionadora, caso contrario deberá de condonar la falta que haya cometido su trabajador al haberse extendido el tiempo razonable que permite el principio de inmediatez. El legislador no ha establecido un plazo determinado para el principio de inmediatez debido a que su función tiene una estrecha relación con el principio de razonabilidad y proporcionalidad por lo que deja a discrecionalidad el juzgador al momento de examinar en cada caso concreto. En este sentido, cuando exista un período prolongado e irrazonable entre el momento en que se tomó conocimiento de la realización de la falta grave y el inicio del procedimiento de despido se entenderá que el empleador ha condonado u olvidado aquella falta y ha tomado la decisión tácita de mantener el vínculo laboral con el trabajador infractor.

2.4.8. Aplicación en el proceso disciplinario

Mendoza (2015) Menciona que generalmente los trabajadores o servidores públicos son los que cuestionan las decisiones de las entidades para las cuales trabajan debido a que vulneran el principio de inmediatez que se produce en la fase volutiva, esto debido a que se excede el tiempo en el que transcurre el

inicio del proceso administrativo y la fecha en que finalmente se impone la sanción. En este sentido, es necesario que las entidades tengan mayor diligencia Al momento de realizar todas sus investigaciones referentes a la falta cometida por un trabajador con la finalidad de efectuarlas en el menor tiempo posible y sobre todo brindar información necesaria para que el empleado imputado tenga pleno conocimiento de la situación y no se vulnere el principio de predictibilidad. Dentro de la resolución N°003-2010 se establece que el principio de inmediatez es una pauta general que vincula tanto los procesos disciplinarios seguidos a los trabajadores dentro del régimen privado como los servidores y funcionarios públicos dentro de la carrera de la Administración Pública, por lo que en ambos casos implica que los procesos disciplinarios se inicien tan pronto la entidad tome conocimiento de la falta cometida por el trabajador para no vulnerar el principio de inmediatez.

2.5. Plazo razonable

González (2014) menciona que el fin del Estado es lograr el bienestar general a través de la satisfacción de las necesidades sociales. Para lograr os fines sociales, el Estado no depende únicamente de la provisión de recursos a la población, sino también de un adecuado ejercicio del poder por parte de los funcionarios y servidores públicos en donde se procure el buen cumplimiento de sus obligaciones.

El artículo 163 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM que contiene el Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 establece que el servidor público que incurra en falta disciplinaria con gravedad que provoque el cese temporal o destitución, será sometido a un proceso disciplinario que no excederá 30 días hábiles sin posibilidad de prórroga.

Sin embargo, en la realidad este plazo no se cumple, de tal forma que, al ser apelada la sanción, el Tribunal del Servicio Civil declara que la entidad ha perdido la facultad de sancionar en concordancia con el principio de inmediatez. En este sentido, el servidor o funcionario que se sienta afectado por una sanción podrá interponer un recurso de apelación según el artículo 33 del Decreto Legislativo N° 276. En el mismo decreto no se ha establecido el plazo para resolver apelaciones, se rige por lo

estipulado en el artículo 163 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM el cual señala que el plazo para resolver cualquier procedimiento administrativo no puede exceder los 30 días, esto en concordancia con lo expresado en el artículo 35 de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General. Aunque, la realidad es otra, los Tribunales que resuelven estas causas suelen tardarse un periodo máximo de hasta dos años, e incluso muchas de estas causas se declara la prescripción de las sanciones impuestas por aplicación del principio de inmediatez al no haber actuado la entidad dentro del plazo establecido.

2.5.1. Jurisprudencia

2.5.1.1. Expediente 1654-2004-AA/TC

Dentro del presente caso, se expresa que el recurrente el 12 de diciembre del 2002 interpuso una acción de amparo en contra del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, en donde se solicita la inaplicabilidad de la Resolución Ministerial 607-2002-MINDES, argumentando que esta vulneraba su derecho al debido proceso, siendo que este fue sancionado con destitución 42 días después de iniciado el proceso administrativo disciplinado, por lo que se superó el plazo máximo de 30 días establecidos en el artículo 163 del Decreto Supremo 005-90-PCM.

Es así, que el Procurador del MINDES defendió la resolución emitida por la ministra en ejercicio de sus funciones, indicando que el plazo de 30 días no implicaba la nulidad automática del procedimiento. En primera instancia, el Primer Juzgado Especializado en lo Civil de Huancayo falló a favor de la recurrente declarando que el vencimiento del plazo había afectado su derecho de debido proceso. Sin embargo, en la apelación, la Corte revocó la decisión indicando que el incumplimiento de plazo no implica la nulidad del procedimiento por lo que no se ha visto vulnerado ningún derecho constitucional.

Por su parte, el demandante insistió en que su derecho al debido proceso fue vulnerado debido al exceso de plazo para la sanción administrativa lo cual contraviene con la ley. El Tribunal Constitucional, concluyó que la potestad sancionadora de la Administración debe de respetar los derechos

fundamentales las personas; sin embargo, el incumplimiento de plazo de 30 días no causa nulidad, aunque si se considera como una falta para los responsables del procedimiento sin extinguir la facultad sancionadora de la misma.

2.5.1.2. Expediente 990-98-AA/TC

El recurrente, Elio Ricardo Ballón Rodríguez interpone una demanda de amparo en contra de la Municipalidad Distrital de Jesús María en donde solicita la inaplicabilidad de la Resolución de Alcaldía 096-97/MJM la cual ordena su destitución como director Municipal tras un proceso administrativo. El demandante alega que dicho proceso excedió el plazo de 30 días hábiles establecidos dentro del artículo 163 del Decreto Supremo 005-90-PCM, lo cual lo hace inválido por caducidad; además, argumenta que la sanción de destitución fue interpuesta 99 días después del inicio del procedimiento, vulnerando así el derecho al debido proceso.

Asimismo, manifiesta que, aunque el cargo de director Municipal es de confianza por lo que no constituye una carrera administrativa, sigue encontrándose sujeto a las disposiciones legales aplicables. Por último, el demandante objeta que el Poder Judicial no puede apartarse de los precedentes vinculantes del TC como dispone la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional

2.5.1.3. Expediente 00430-1998-AA/TC

En el presente caso, Tullio Delfilio Bermeo Turchi, es exservidor de Poder Judicial, quien interpone una demanda de acción de amparo en contra del Titular del Pliego del Poder Judicial y el secretario general de la Secretaría Ejecutiva de dicha institución. Su demanda se fundamenta en que las resoluciones administrativas emitidas en su contra siendo la Resolución 420-96-CE-PJ y la Resolución 032-97-SE-TP-CME-PJ, violaron los plazos establecidos por la ley, específicamente el artículo 163 del Decreto Supremo 005-90-PCM.

El recurrente alega que existe una prescripción del proceso disciplinaria, siendo existieron retrasos en el procedimiento, excediéndose de los 30 días que establece la ley, de tal forma se vulnera el derecho al debido proceso, afectando así su derecho a una resolución oportuna y adecuada; y, manifiesta que la resolución 032-97 la cual confirma la destitución del demandante se encuentra basada en ausencias injustificadas.

2.6. Teoría de las relaciones de especial sujeción

2.6.1. Naturaleza

Castro (2020) menciona que las relaciones de especial sujeción se dan a raíz del derecho disciplinario el cual busca la adecuada y eficiente función pública a favor de los gobernados, por lo que impone ciertos modelos de conducta a todos los ciudadanos, por lo que al incumplir o faltar algún deber se le debe de aplicar una sanción disciplinaria. En este sentido, surge una diferencia entre la conducta que debe de desempeñar la autoridad y la conducta del sujeto común.

2.6.2. Fundamento teórico

Ramírez (2009) manifiesta que la noción de las relaciones de especial sujeción es muy complejo, debido a que esta se desenvuelve en la esfera de relaciones entre los ciudadanos y la administración. Por su parte, Gil, García y Esteban (2009) señalan que la sujeción es aquel vínculo existente entre dos personas desiguales, cuyo contenido es determinado por la voluntad de la persona superior, por ende, la relación entre Estado y ciudadanos es un vínculo de sujeción importante. En este sentido, las relaciones especiales de sujeción son consideradas como mecanismos que dotan a la administración de ciertos poderes extraordinario para poder ejercer ciertas potestades. Estas relaciones se basan en un debilitamiento de los derechos de los ciudadanos que fungen como agentes importantes de la Administración.

2.6.3. **Ámbito de aplicación**

En cuanto al ámbito de aplicación, Castro (2020) hace referencia a que la relación de especial sujeción se da en dos momentos; en primer lugar, cuando se reparten las responsabilidades entre los entes públicos; y, en segundo lugar, cuando las responsabilidades son dadas a los particulares en su composición tanto individual como colectiva. Para esto, las relaciones de especial sujeción deberán de ser tipificadas dentro de un dispositivo normativo que otorgue ciertas condiciones de disciplina especial para ciertos sujetos con el fin de no vulnerar los derechos humanos. Dentro del derecho administrativo, es considerada como una forma peculiar de limitar la conducta de los particulares como de los servidores o funcionarios públicos.

2.6.4. **Relación con el ejercicio de la función pública**

Mondragón (2020) menciona que la función pública es aquel conjunto de actividades que se encuentra promovida por las entidades estatales con el fin de satisfacer las necesidades de la población, además de procurar el funcionamiento óptimo de las instituciones públicas con sujeción a las normas vigentes dentro del ordenamiento jurídico. A raíz de esto, nace el derecho disciplinario como parte de la estructura pública dentro de la organización estatal, independientemente de la naturaleza del mismo, con el único propósito de velar y controlar las conductas de los servidores y funcionarios públicos, que sus actividades se encuentran en concordancia con los principios rectores de sus respectivas normatividades legal, de tal forma, se permite el cumplimiento eficiente de los fines del Estado.

El interés el derecho disciplinario dentro de la función pública supone la promoción de la relación entre la licitud de la conducta del servidor público y este aplica a partir del momento en el que se incumple cualquier deber derivado de su función, por lo que le correspondería una sanción disciplinaria como forma de reprimir aquellas acciones u omisiones previstas dentro de las infracciones. Por tanto, la finalidad de este es salvaguardar en la medida posible la obediencia, disciplina, rectitud y eficiencia de los servidores públicos dentro del marco de sus funciones.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

En el presente capítulo se detallará la metodología aplicada para el desarrollo de la investigación, la misma que se ha enfocado en la etapa de precalificación dentro del procedimiento administrativo disciplinario consagrado en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil. En ese sentido, se precisa que la metodología empleada, responde a los objetivos de investigación planteados al inicio del presente informe final. Así pues, el objetivo principal de la presente investigación, consistió en determinar los efectos de la precalificación en el procedimiento administrativo disciplinario según ley 30057, en cuanto al principio de inmediatez en la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2019-2020. De este modo, teniendo en cuenta el objetivo general, se formularon los específicos, para efectos de la corroboración plena de la hipótesis planteada. Para cuyo efecto, se diseñaron las consideraciones metodológicas, que se exponen en el presente capítulo, con la finalidad de brindarle fiabilidad a los resultados arribados en el capítulo correspondiente, abriendo la oportunidad a que se pueda replicar el presente estudio en futuras investigaciones análogas.

Teniendo en consideración lo antes expuesto, es necesario establecer que el presente capítulo fue seccionado en una serie de apartados, en los cuales se detallan ampliamente, los criterios adoptados por la investigadora para la estructuración de la investigación. En primer lugar, se detallará el método de investigación aplicado, el cual es de tipo lógico-teórico. Seguidamente, se detallan las técnicas de interpretación jurídica que sustentaron la realización del capítulo I, así como la interpretación apropiada de la información abrazada en el capítulo III. A continuación, se elaboró el cuadro de operacionalización de variables, en donde se estableció los indicadores, sub-indicadores, técnicas e instrumentos que fueron empleados. Después se detallaron las técnicas de investigación aplicadas, haciendo notar el enfoque cualitativo y el tipo de investigación descriptivo-explicativo. Finalmente, se indica el campo de verificación, donde se precisó la ubicación espacial la Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. Respecto a la ubicación temporal, la cual se sitúa en el periodo 2019 a 2020. Del mismo modo se señalaron las unidades de estudio, las cuales giran en torno a los casos que dentro de las competencias de la Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, ameritaron la emisión de un informe de precalificación, dentro del

procedimiento administrativo disciplinario, analizándose la totalidad de casos bajo estudio, los cuales resultan un total de 50.

1. Método De Investigación

En cuanto, al método de investigación aplicado, se entiende que el método se aplica sobre la base de los planteamientos de la investigación, ello a fin de desentrañar todo lo concerniente a eje temático, centrándose en la elaboración de la información bibliográfica que servirá para la profundización del problema de investigación (Hernández et al., 2014, p.59). En la presente investigación, las variables que determinaron el diseño metodológico, fueron las siguientes: i) variable independiente: “precalificación en el procedimiento administrativo disciplinario según ley 30057”; y ii) variable dependiente: “Principio de inmediatez y la teoría de las relaciones de especial sujeción”.

De esta manera, en atención a las variables detalladas, las cuales evidencian una naturaleza causal, el método de investigación seleccionado, fue el lógico, histórico y teórico. En cuanto al enfoque histórico, este se situó en la evaluación de los procedimientos administrativos ejecutados por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, en los cuales se haya meritado la evacuación del informe de precalificación. Sobre el enfoque teórico, este se centró en la revisión bibliográfica de las principales bases doctrinarias y normativas sobre la precalificación dentro del procedimiento administrativo disciplinario conforme a la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, así como el principio de inmediatez. Finalmente, el enfoque teórico se centró en la revisión de las bases teóricas de la teoría de las relaciones de especial sujeción. Para lo cual se acudió a la revisión bibliográfica de revistas indexadas en las bases de datos de Scopus, Springer, Science Direct y EBSCO.

2. Técnica De Interpretación Jurídica

Para descifrar el sentido de la norma estudiada, así como las unidades de estudio que fueron materia de revisión, se logró aplicando las principales técnicas de interpretación jurídica, en ese entendido, la finalidad de las técnicas de estudio aplicadas, fue la verificación de los alcances de la norma jurídica, en cuanto al texto normativo; ello, a efecto de esclarecer su significado y des esta forma concatenarla con los principios y teorías bajo análisis, logrando así una actividad intelectual que conlleva a la hermenéutica (Figuroa, 2010, p.142). De este modo, las técnicas de interpretación utilizadas, fueron la gramatical, funcional y sistemática,

ello, teniendo en cuenta los objetivos y el ámbito de la investigación. Respecto a la interpretación gramáticas, Guastini (2015), establece que esta implica la comprensión del sentido literal de la norma, por lo cual se busca descifrar el lenguaje utilizado por el legislador (p.15), así pues, en el presente caso, la interpretación literal se desprende de la lectura directa de los informes de precalificación emitidos por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. De otro lado, la interpretación funcional, lo que busca es entender el precepto normativo, buscando las razones que implicaron su emisión; en este caso, con este tipo de interpretación buscaremos establecer la forma en la que se ejecuta la tramitación del informe de precalificación, y si este cumple la finalidad del principio de inmediatez. Finalmente, mediante la interpretación sistemática, se buscó evaluar la concordancia de la norma con el ordenamiento jurídico; y en cuanto a la presente investigación, lo que se busco fue el verificar si el trámite que se le brinda al informe de precalificación en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, se ajusta a los preceptos del principio de inmediatez y a la teoría de las relaciones de especial sujeción, como fundamento de las relaciones laborales existentes dentro de la administración pública.

3. Variables E Indicadores

Como resultado de la interiorización del enunciado de investigación formulado: “Precalificación en el procedimiento administrativo disciplinario según ley 30057 y el principio de inmediatez en la secretaría técnica de procedimientos disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, Arequipa, 2019-2020”, se elaboró la siguiente tabla de operacionalización de variables, en donde se aprecian los ítems, tipo de variable, variable, indicadores, sub-indicadores, técnicas e instrumentos utilizados.

Tabla 1.

Cuadro De Operacionalización De Variables

TIPO DE VARIABLE	VARIABLE	INDICADOR	SUB INDICADOR	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
INDEPENDIENTE	PRECALIFICACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO SEGÚN LEY 30057	Proceso de investigación	de Estadios	Obs.	Ficha Bibliográfica
			Acciones realizadas	Documental	Ficha Textual
			Duración del proceso		Ficha Resumen
			Precalificación como documento	Temporalidad	Ficha de Obs. Estructurada
			Fundamentación		
DEPENDIENTE	PRINCIPIO DE INMEDIATEZ Y LA TEORÍA DE LAS RELACIONES DE ESPECIAL SUJECIÓN	Aplicación en el proceso disciplinario	Conocimiento del hecho	Obs.	Ficha Bibliográfica
			Aplicación de la sanción	Documental	Ficha Textual
			Plazo razonable		Ficha Resumen
			Directrices		Ficha de Obs. Estructurada
			Pronunciamientos		
			Teoría de las relaciones de especial sujeción	Naturaleza	
			Fundamento teórico		

Ámbito de aplicación

Relación con el ejercicio
de la función pública



4. Técnicas De Investigación

Respecto a las técnicas de investigación aplicadas, Hernández (2018), refiere que estas buscan encontrar las diferencias existentes en los hallazgos encontrados, separando los que sean relevantes para el enfoque elegido, reduciendo la tarea de búsqueda de información, generando así, que la discusión y resultados tengan un fuerte carácter valorativo (p.212). Teniendo en cuenta la postura del autor citado, la investigación tuvo un enfoque cualitativo, por cuanto se centró en la búsqueda y recopilación de información sobre las cualidades, que no son posibles de ser cuantificadas, como lo es el modo de tramitación de los procedimientos disciplinarios en el marco de la Ley 30057, en torno a la emisión del informe de precalificación, por parte de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

En cuanto al tipo de investigación, se precisa que este fue mixto, descriptivo-explicativo. Estando el primero encaminado en la identificación de los aspectos integrantes del problema de investigación, el cual radico en la ejecución de la emisión del informe de precalificación por parte la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, en relación al cumplimiento del principio de inmediatez, integrante del procedimiento administrativo sancionador y la teoría de las relaciones de especial sujeción, aspecto que ha sido desarrollado ampliamente en el capítulo I, sobre el marco teórico, para lo cual se tomaron como bases fuentes de información primaria y secundaria, extraídas de revistas indexadas a bases de datos como Scopus, Springer, Science Direct y EBSCO. De otro lado, respecto al tipo explicativo, este permitió el determinar las causas que generan el problema de investigación, el cual se presenta y desarrolla en la realidad. Permitiendo además el exponer sus principales consecuencias; de este modo, para la presente investigación, el enfoque explicativo se materializo en la revisión detallada de todos los procedimientos administrativos disciplinarios ejecutados por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, durante el año 2019-2020, en los cuales se evacuo el informe de precalificación, al que hace referencia la Ley 30057, revelando los principales hallazgos expuestos en el capítulo III, correspondiente a la discusión de los resultados de la investigación.

Continuando con la delimitación de las técnicas de investigación, y teniendo en cuenta los lineamientos del Reglamento de la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Santa María, el nivel de la presente investigación fue causal, lo cual se verifica en la postulación de las variables formuladas. Lo que, también se manifiesta a nivel de la formulación del objetivo general el cual es también de naturaleza causal, buscando determinar los efectos de la precalificación en el procedimiento administrativo disciplinario según ley 30057, en cuanto a la vulneración principio de inmediatez en la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, a propósito de la teoría de las relaciones de especial sujeción.

En torno a las técnicas de investigación aplicadas, teniendo en cuenta que la investigación resulta ser empírica, para poder abordarla correctamente, se utilizaran las técnicas de observación documental, para lo cual se aplicó como instrumento el fichaje, formulándose un total de cuatro fichas particulares, dentro de las cuales se encuentran la ficha bibliográfica, ficha literal y ficha resumen, las cuales tuvieron por finalidad el lograr la elaboración del marco teórico, mientras que la cuarta y quinta ficha, ambas fichas de observación estructurada, validadas por la opinión favorable de expertos en la materia de estudio abordada, se utilizó con la finalidad de desarrollar el respectivo capítulo de discusión y resultados.

En relación al campo de verificación y el alcance de la investigación, esta tuvo como unidades de estudio los casos que ameritaron la realización de un informe de precalificación de proceso administrativo disciplinario realizados por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, durante el periodo 2019 al 2020, la Ley 30057, Ley 24777, Procedimiento Administrativo Disciplinario y la teoría de las relaciones de especial sujeción. Para lo cual se recurrió al análisis de casa uno de los procedimientos administrativos disciplinarios tramitados por dicha instancia administrativa, durante el periodo de tiempo estudiado, contándose con un total de 50 casos. A los cuales se tuvo acceso en forma personal por la investigadora, de manera directa de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

Finalmente, respecto al diseño de la presente investigación, este fue uno no experimental, por cuanto no se requirió de la manipulación de la variable independiente, por medio de la

dependiente, además de ser de tipo longitudinal, al enfocarse en la recolección de información y su observación, dentro de un periodo de tiempo continuo y específico, siendo del año 2019 al 2020.

5. Instrumentos De La Investigación

Como se precisó anteriormente, se recurrió al fichaje como principal instrumento para la ejecución de la técnica de observación documental. instrumento el fichaje, formulándose un total de cinco fichas particulares, dentro de las cuales se encuentran la ficha bibliográfica, ficha literal y ficha resumen, las cuales tuvieron por finalidad el lograr la elaboración del marco teórico, mientras que la cuarta y quinta ficha, tituladas: ficha de observación estructurada N°01 y ficha de observación estructurada N°02, las mismas que se encuentran debidamente validadas, por la opinión favorable de expertos en la materia de estudio abordada, se utilizó con la finalidad de desarrollar el respectivo capítulo de discusión y resultados. Fichas que se encuentran en la sección de anexos, específicamente en los anexos 1,2,3,4 y 5.

6. Criterios De Validación De Instrumentos

Como se estableció en forma precedente, el instrumento consistente en las fichas de observación estructuradas, son instrumentos de creación propia de la investigadora, por lo cual requirió de la validación de expertos, quienes la avalaron conforme a su juicio, aportándole un grado consistente de fiabilidad, al contener criterios de claridad, actualidad, objetividad, suficiencia, organización, consistencia, intencionalidad, coherencia, pertinencia y metodología.

7. Universo Y Muestra

En forma previa a detallar los aspectos de selección de la población y muestra, que será materia de investigación, se precisa que la ubicación espacial se encuentra en la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, al ser la instancia competente en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario, conforme los alcances de la Ley 30057.

Por lo cual, conforme a la formulación del problema de investigación, hipótesis y objetivos formulados se han revisado la totalidad de procedimientos administrativos disciplinarios tramitados durante los años 2019 – 2020 en la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, en los cuales se amerito la emisión del informe de precalificación, obteniendo un total de 50 casos. Esto teniendo en cuenta el desarrollo jurisprudencial realizado por el Tribunal Constitucional sobre plazo razonable, estableciendo en el expediente N°1654-2004-AA/TC, que el incumplimiento de plazos si bien no acarrea nulidad, esta constituye una falta para los responsables del procedimiento sancionador, y el expediente N°00430-1998-AA/TC, en donde se establece que el incumplimiento del plazo razonable vulnera el debido proceso en cuanto al derecho a que se emita una resolución oportuna y adecuada.

Así pues, delimitando los alcances de la presente investigación y la importancia de determinar los efectos de la precalificación en torno al principio de inmediates de los procedimientos administrativos sancionadores, se vio por conveniente el analizar la totalidad de casos encontrados por cuanto el informe de precalificación constituye un acto administrativo que no reviste de la complejidad del PAS, por tanto, no existe justificación en vulnerar el plazo razonable. Del mismo modo se precisa que, se vio por conveniente el aplicar criterios de muestreo para investigaciones cualitativas, tales como el probabilístico y el no probabilístico, por lo que la investigación posee un mayor valor, toda vez que se aleja totalmente la posibilidad de parcialización o el tener impedimentos para generalizar los resultados obtenidos.

Finalmente, las unidades de estudio abarcadas fueron:

- Principio de inmediatez.
- Ley 30057, Ley del Servicio Civil.
- Teoría de las relaciones de especial sujeción.
- Expedientes administrativos que ameritaron la realización de un informe de precalificación de proceso administrativo disciplinario realizados por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

8. Sistema De Citación

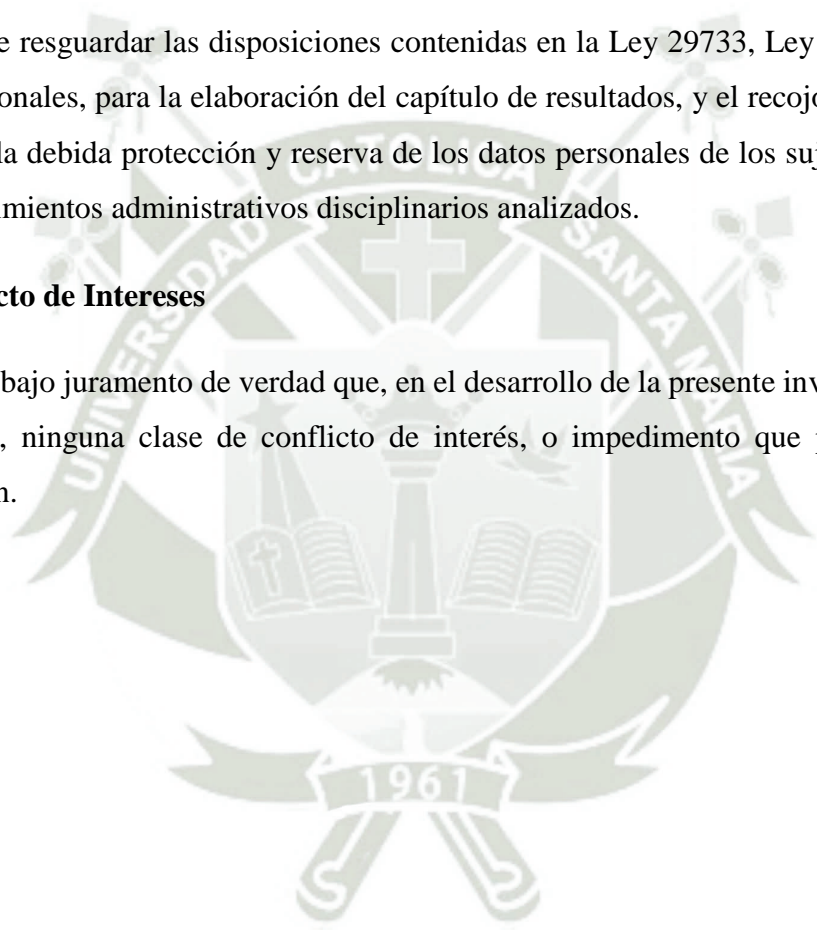
Teniendo en cuenta las disposiciones del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Santa María, se utilizó el sistema de citación APA, en su séptima edición.

9. Confidencialidad

A efecto de resguardar las disposiciones contenidas en la Ley 29733, Ley de Protección de Datos personales, para la elaboración del capítulo de resultados, y el recojo de información, se guardó la debida protección y reserva de los datos personales de los sujetos inmersos en los procedimientos administrativos disciplinarios analizados.

10. Conflicto de Intereses

Se declara bajo juramento de verdad que, en el desarrollo de la presente investigación, no ha concurrido, ninguna clase de conflicto de interés, o impedimento que pueda truncar su publicación.



CAPÍTULO III

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

Dentro del ejercicio de la actividad jurisdiccional, los funcionarios públicos integrantes del Poder Judicial, no se encuentran exentos de cometer faltas que ameriten el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario, es por ello que mediante la Ley N°30057 (Ley del Servicio Civil, en adelante “LSC”), el Estado peruano reconoce la potestas y competencia disciplinaria a todas las instancias de la administración pública, esto como parte de las funciones del Estado, en cuanto a evaluar, investigar y sancionar, toda actividad o comportamiento desplegado por funcionarios y servidores públicos, que en materia de la ley antes citada, toman el calificativo de servidores civiles, por cuanto estos despliegan una actividad administrativa en beneficio de la colectividad; ello, a efecto de preservar los estándares de la organización administrativa y garantizando el recto ejercicio de las funciones que le son otorgadas en razón de su función asignada.

Así pues, dentro del marco de la citada Ley N°30057 (LSC), se establece el Procedimiento Administrativo Disciplinario, que se debe seguir en contra del funcionario que incurra en las faltas tipificadas en el artículo 85° de la referida ley, siendo la Secretaría Técnica a cargo del Secretario Técnico, la instancia competente para la tramitación de este procedimiento como primera instancia, estando facultados para la emisión del llamado informe de precalificación de la presunta falta imputada a los funcionarios o servidores públicos, además de documentar la actividad probatoria y administrando los archivos desarrollados bajo el ejercicio de esta potestad disciplinaria; ello, de conformidad con lo establecido en el artículo 92° de la LSC, concordante con lo establecido en el numeral 8.1 de la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, la cual establece que dentro de las funciones del Secretario Técnico, se encuentran: el iniciar investigaciones preliminares correspondientes antes la presunta comisión de una falta, las mismas que se desarrollan con autonomía e independencia, no obstante la opinión de dicho funcionario no resulta ser vinculante, mucho menos de tener carácter de decisoria.

Siendo así, la Secretaría Técnica, dentro del informe de precalificación antes mencionado, brinda una opinión y recomendación, que es resultado de las investigaciones realizadas a raíz

del conocimiento de oficio o denuncia de la presunta falta cometida. Informe dentro del cual, puede recomendar el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario o el archivo del caso. No obstante, al ser este un procedimiento administrativo, este se encuentra sujeto al cumplimiento de los principios integrantes en la Ley del Servicio Civil y el procedimiento administrativo disciplinario, así como principios generales del derecho laboral, como es el caso del principio de inmediatez a nivel de la facultad sancionadora del empleador, y el respeto del plazo razonable entre el conocimiento de la falta, su imputación y la sanción ulterior. Debiendo tenerse presente que el principio de inmediatez posee como finalidad la de garantizar la estabilidad laboral, impidiendo que el empleador, en este caso el Estado, se reserve un hecho susceptible de sanción como una excusa válida para sancionar al servidor civil.

En ese entendido cobra especial relevancia la teoría de las relaciones de especial sujeción, la cual se aplica a nivel del derecho administrativo disciplinario, y propugna la búsqueda de una adecuada y eficiente función pública en favor siempre de los administrados, estableciendo que el ejercicio de la función pública debe ser controlada por normas que tipifiquen la conducta de los funcionarios y servidores públicos, obligando a estos a sujetarse a sus disposiciones con la finalidad de no vulnerar los derechos de los administrados, limitando su conducta.

Con lo mencionado, se evidencia a nivel de los procedimientos administrativos disciplinarios tramitados por la Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, que al momento de realizar el informe de precalificación, en la práctica por diversas circunstancias, dentro de las que se destaca la sobre carga de procesos administrativos y el tiempo de duración de las investigaciones, se estarían vulnerando principios como el de inmediatez dentro de dichos procedimientos, por lo cual en el presente capítulo III, sobre discusión y resultados, teniendo en consideración el objetivo general y la hipótesis formulada en la investigación, se vio por conveniente determinar los efectos de la precalificación en el procedimiento administrativo disciplinario ejecutado en el marco de la Ley 30057 LSC, por la Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, respecto al principio de inmediatez, en los procedimientos tramitados durante el periodo 2019 – 2020, para lo cual se vio por conveniente analizar la

totalidad de expedientes administrativos por faltas disciplinarias tramitados durante la ubicación temporal, antes señalada, contándose con un total de 50 casos, que serán materia de revisión, constituyéndose en la población analizada, conforme al marco metodológico, contenido en el capítulo II.

De este modo, antes de iniciar con la interpretación de los hallazgos de la investigación, se precisa que, sobre la base de los objetivos postulados con la finalidad de corroborar la hipótesis, los datos que han sido materia de discusión, se han organizado de una forma en la que se pueda alcanzar su mayor comprensión y entendimiento. De este modo, el objetivo general consistente en: “Determinar los efectos de la precalificación en el procedimiento administrativo disciplinario según ley 30057, en cuanto al principio de inmediatez en la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2019-2020”, este ha sido desarrollado en la tabla 09. Del mismo modo, los objetivos específicos consistentes en: “Determinar la naturaleza jurídica del principio de inmediatez en el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley 30057”, ha sido desarrolla a lo largo en el capítulo del marco teórico; el objetivo de: “Verificar el desarrollo de la precalificación en el procedimiento administrativo disciplinario en la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa”, fue desarrollado en las tablas 02, 03 y 04; el objetivo de Determinar la materialización del principio de inmediatez en la precalificación del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley 30057, en la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2019-2020”, fue desarrollado a lo largo de las tablas 05,06 y 07; y finalmente el objetivo de “Establecer la contribución de la teoría de las relaciones de especial sujeción en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley 30057”, fue desarrollado en la tabla 08.

1. Desarrollo De La Etapa De Precalificación En El Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) Tramitado Por La Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios De La Corte Superior De Justicia De Arequipa.

Tabla 2.

Relación Entre La Falta Cometida, La Precalificación Efectuada Y El Resultado Del Informe

N°	Informe (número)	Falta cometida	Precalificación de la falta	Resultado del Informe (recomendación)
1	1	Inobservar el RIT	Patrocinio en proceso judicial, mientras era servidor de la CSJAR.	No ha lugar apertura del PAD
2	2	Incumplimiento de funciones	Incumplimiento de Funciones.	Inicio del PAD
3	3	Incumplimiento de funciones	Incumplimiento de Funciones.	Inicio del PAD
4	4	Inobservar el RIT	Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.	Inicio del PAD
5	5	Incumplimiento de funciones	Incumplimiento de Funciones.	Inicio del PAD
6	6	No efectuó la entrega de su cargo	No efectuó la entrega de su cargo.	Inicio del PAD
7	7	Entrega de cargo	No efectuó la entrega de su cargo.	No ha lugar apertura del PAD
8	8	Inobservar el RIT	El servidor manipulaba la aplicación de control de asistencia y utilizaba los reportes de las salidas por comisión de las papeletas	No ha lugar apertura del PAD
9	9	Extravío de material	Se puso en conocimiento de la Unidad Administrativa y de Finanzas, la pérdida de una cámara de disuasión perteneciente a la ODECMA, la misma que según señalan fue extraída cuando se realizaba el cambio de instalaciones de la ODECMA.	No ha lugar apertura del PAD

10	10	Remitir información en forma tardía	Remitió fuera de plazo la información solicitada a través de los Oficios Circulares N° 021-2017-GG-PJ y N° 088-2017-GRHB-GG/PJ.	No ha lugar apertura del PAD
11	11	Inobservar el RIT	Incumplimiento de Funciones.	No ha lugar apertura del PAD
12	12	Inasistencias injustificadas	Inasistencias injustificadas.	No ha lugar apertura del PAD
13	13	Inobservar el RIT	Inasistencias injustificadas.	No ha lugar apertura del PAD
14	14	Inobservar el RIT	Trato poco cordial recibido de personal del archivo, los mismos que no garantizan la operatividad del sistema, no brindaron una atención efectiva al usuario y no mostraron respeto al mismo.	No ha lugar apertura del PAD
15	15	Inobservar el RIT	No cumplió con resolución judicial, que disponía autorizar al demandante concurra conjuntamente con el notificador judicial al lugar donde se debía notificar la demanda.	No ha lugar apertura del PAD
16	16	Inobservar el RIT	Servidoras Judiciales de ausentaron de su puesto de trabajo.	No ha lugar apertura del PAD
17	17	Inobservar el RIT	Errores en el procedimiento de contratación en el Concurso Público N° 002-2018-CSJAR/PJ referido al "Servicio de Limpieza para las diferentes dependencias de la Corte Superior de Justicia de Arequipa".	Inicio del PAD
18	18	Inobservar el RIT	Inasistencia injustificada.	No ha lugar apertura del PAD

19	19	Inobservar el RIT	Inasistencia injustificada.	No ha lugar apertura del PAD
20	20	Inobservar el RIT	Servidor judicial se ausentó de su puesto de trabajo.	No ha lugar apertura del PAD
21	21	Inobservar el RIT	Servidor judicial se ausentó de su puesto de trabajo.	No ha lugar apertura del PAD
22	22	Incumplimiento de funciones	El perito judicial se encontraría coludido con la parte demandada; por cuanto, habría expedido un informe pericial faltando a los principios de imparcialidad y veracidad.	No ha lugar apertura del PAD
23	23	Inobservar el RIT	En Visita Extraordinaria realizada por la Unidad de Investigaciones y Visitas de la Oficina Desconcentrada en las instalaciones del Primer Juzgado Especializado en lo Civil, servidora judicial se encontraba ausente.	No ha lugar apertura del PAD
24	24	Inobservar el RIT	Expediente N° 349-2007 tramitado ante el Séptimo Juzgado de Paz Letrado fue remitido hasta en tres oportunidades a la Oficina de Pericias; sin embargo, los peritos judiciales denunciados no cumplen con leer los escritos, solo hacen las pericias y no consideran los primeros bouchers de pago.	No ha lugar apertura del PAD
25	25	Inobservar el RIT	Servidor judicial se ausentó de su puesto de trabajo.	No ha lugar apertura del PAD
26	26	Inobservar el RIT	Servidor judicial se ausentó de su puesto de trabajo.	No ha lugar apertura del PAD
27	27	Inobservar el RIT	Queja respecto a que no se brindó información de Transparencia y Acceso a la Información Pública.	No ha lugar apertura del PAD

28	28	Incumplimiento de funciones	Queja en contra de personal de CDG porque se estaría poniendo trabas administrativas, al haber limitado la recepción de escritos a tres por abogado.	No ha lugar apertura del PAD
29	29	Inobservar el RIT	Servidor judicial se ausentó de su puesto de trabajo.	No ha lugar apertura del PAD
30	30	Inobservar el RIT	Denunciante pone en conocimiento de la entidad que un trabajador de la CSJAR estaría cobrando indebidamente para beneficio propio sumas de dinero por facilita expedientes para grado, quien atendería en el número de celular 51999252778.	No ha lugar apertura del PAD
31	31	Inobservar el RIT	La Administradora del Módulo Corporativo Laboral, pone en conocimiento de la Coordinadora de Personal, lo informado por la servidora Mabel Leticia Pacheco Cuellar, respecto a los hechos suscitados el día 13 de junio del 2019. Según señala, al devolverle a la servidora denunciada unos expedientes para su corrección, ésta lejos de reconocer su error, tuvo una mala reacción y se acercó a su oficina alzando la voz	Se recomendó disponer el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.
32	32	Inobservar el RIT	Quejosa señala que servidor pedía dinero a cambio de conversar con especialistas judiciales para resolver sus procesos.	No ha lugar apertura del PAD
33	33	Inobservar el RIT	Quejoso indica que psicóloga del Equipo Multidisciplinario lo miraba con gestos de desprecio, apretaba los dientes y movía la cabeza con ira.	No ha lugar apertura del PAD

34	34	Inobservar el RIT	Servidora Judicial pone en conocimiento de la Coordinación de Personal, carta notarial a través de la cual solicita por parte de la Administradora del Módulo Laboral el cese de actos de hostilidad y que deje de ordenar hagan informes en su contra sin notificarle	Se recomendó disponer el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.
35	35	Inobservar el RIT	Pese a haberse declarado improcedente la solicitud de licencia sin goce de haber de servidora esta no asistió a trabajar.	No ha lugar apertura del PAD
36	36	Inobservar el RIT	Se pone en conocimiento de la Secretaría Técnica que la servidora judicial no viene registrando su asistencia desde del 30 de diciembre del 2018 hasta el 28 de enero del 2019 y no existe documentación presentada que justifique sus inasistencias	No ha lugar apertura del PAD
37	37	Inobservar el RIT	Servidor judicial se ausentó de su puesto de trabajo	No ha lugar apertura del PAD
38	38	Inobservar el RIT	No cumplió la Administradora del Módulo de Mariano Melgar con remitir las copias del expediente solicitado, el informe del mismo y la resolución que lo da por recompuesto. Habiéndose reiterado el pedido.	No ha lugar apertura del PAD

39	39	Inobservar el RIT	Se pone en conocimiento de la Secretaría Técnica la sustracción de dos floreros de plaqué que fueron adquiridos para el homenaje al Señor de los Milagros, los cuales se encontraban dentro de uno de los muebles ubicados en el descanso de las gradas internas que conducen desde el sótano hasta el Despacho de la Presidencia de la Sede Central. Mueble que no es de acceso al público usuario.	No ha lugar apertura del PAD
40	40	Inobservar el RIT	Quejoso denuncia que, al momento de ingresar al módulo, solicitó al encargado de vigilancia le dijera la ubicación de la sala de audiencia, indicándole este que se encontraba en el primer piso. Información mal dada que no permitió que ingresara a su audiencia, no pudiendo su patrocinado hacer uso de su derecho de defensa, ni sustentar su pedido de control de plazos.	No ha lugar apertura del PAD
41	41	Inobservar el RIT	Patrocinio por servidor judicial en proceso judicial.	No ha lugar apertura del PAD
42	42	Inobservar el RIT	Servidor judicial se ausentó de su puesto de trabajo.	No ha lugar apertura del PAD
43	43	Inobservar el RIT	Servidor judicial se ausentó de su puesto de trabajo.	No ha lugar apertura del PAD
44	44	Inobservar el RIT	Servidor judicial se ausentó de su puesto de trabajo.	No ha lugar apertura del PAD
45	45	Inobservar el RIT	Servidor judicial se ausentó de su puesto de trabajo.	No ha lugar apertura del PAD
46	46	Inobservar el RIT	Servidor judicial se ausentó de su puesto de trabajo.	No ha lugar apertura del PAD
47	47	Inobservar el RIT	Servidor judicial se ausentó de su puesto de trabajo.	No ha lugar apertura del PAD

48	48	Inobservar el RIT	Servidor judicial se ausentó de su puesto de trabajo.	No ha lugar apertura del PAD
49	49	Inobservar el RIT	Servidor judicial se ausentó de su puesto de trabajo.	No ha lugar apertura del PAD
50	50	Inobservar el RIT	Servidor judicial se ausentó de su puesto de trabajo.	No ha lugar apertura del PAD

Para iniciar con el análisis y discusión de resultados, nos remitimos a los objetivos de investigación formulados para el presente caso, siendo así, el primer objetivo que se desarrolló en el presente capítulo de resultados, fue el objetivo de específico de “Verificar el desarrollo de la precalificación en el procedimiento administrativo disciplinario en la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa”; el cual ha sido planteado con la finalidad de establecer el desarrollo del informe de precalificación dentro del procedimiento administrativo disciplinario que tramita en merito a la comisión de falta disciplinarias por los servidores civiles, conforme a lo establecido en la Ley 30057 o LSC.

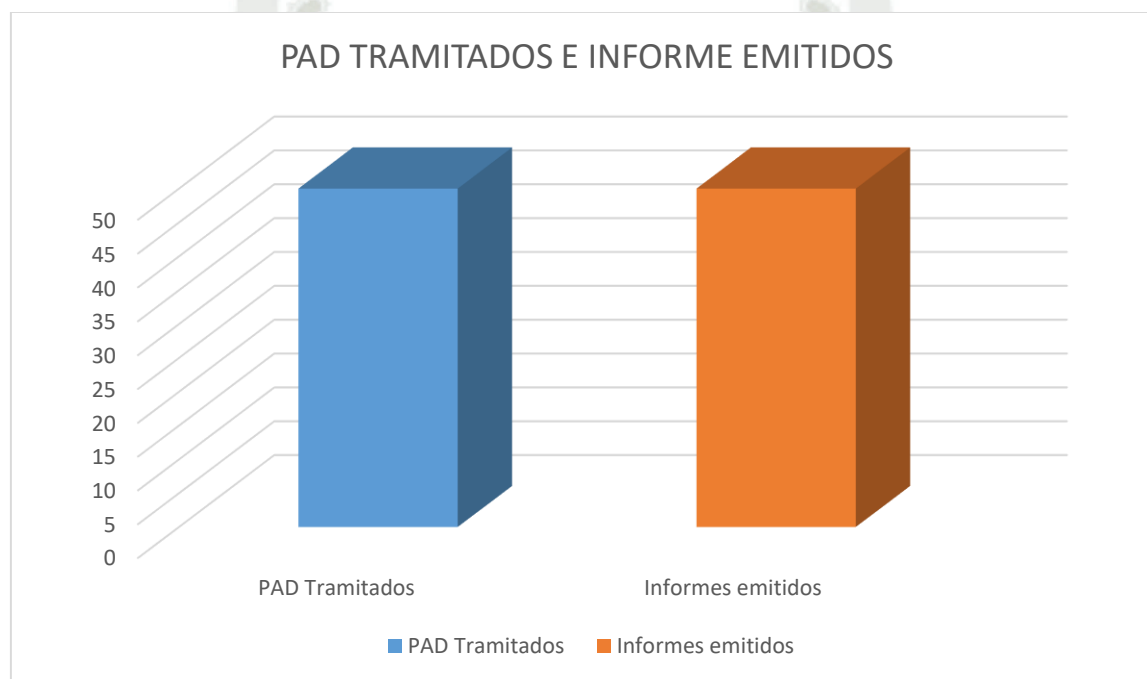
Siendo así, se procedió al análisis documental de la muestra que ha sido detallada en el capítulo II marco metodológico, correspondiente al campo de verificación, que para la presente investigación se situó en la totalidad de procedimientos administrativos disciplinarios en adelante (PAD), tramitados por la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, instancia competente conforme a la Ley 30057, para la emisión del denominado informe de precalificación, durante el periodo 2019 – 2020. Habiéndose obtenido un total de 50 casos, que fueron materia de análisis y discusión.

De este modo, los principales hallazgos encontrados mediante la aplicación de los instrumentos: ficha de observación N°01 y ficha de observación N°02, se ordenaron y estructuraron conforme se muestra en la tabla N°01, clasificándolos de acuerdo a los siguientes ítems: i) identificación del número de caso; ii) identificación del número de informe; iii) determinación de la falta disciplinaria cometida, conforme a la Ley N°30057, artículo 85°; iv) identificación de la precalificación de la falta a nivel de Secretaría Técnica; v) resultado del informe de precalificación o recomendación.

En cuanto a los resultados, se ha observado que durante el periodo del 2019 – 2020, la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, ha resuelto a la fecha la totalidad de los casos analizados, expidiendo un total de 50 informes de precalificación.

Figura 1.

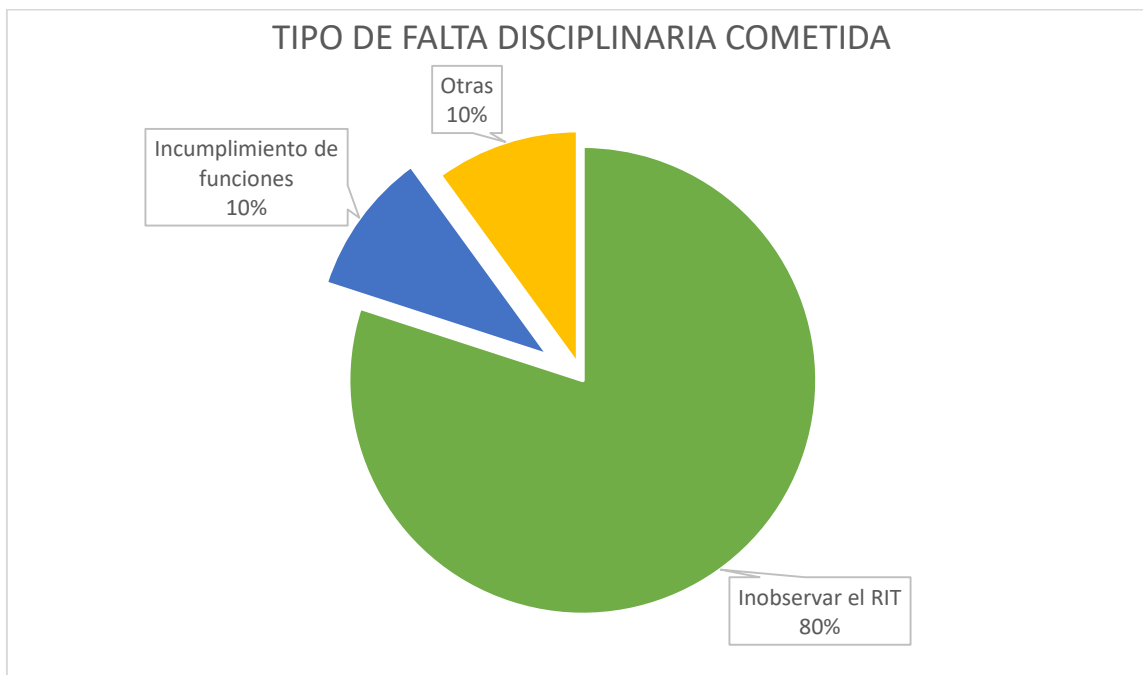
PAD Tramitados E Informes Emitidos



En cuanto al tipo de falta cometida, se aprecia que de la totalidad de casos analizados, el 80% de PAD, fueron tramitados por la comisión de la falta tipificada como “Inobservar el RIT”, lo que equivale a 40 casos, un 10% del total de casos, fueron tramitados por la comisión de “Incumplimiento de funciones”, equivalentes a 5 casos, y el otro 10% del total de casos, fueron tramitados por “No efectuarse entrega de su cargo”, “Entrega de cargo”, “Extravió de material”, “Remitir información en forma tardía” e “Inasistencias injustificadas”, los cuales se presentó en un total de 5 casos.

Figura 2.

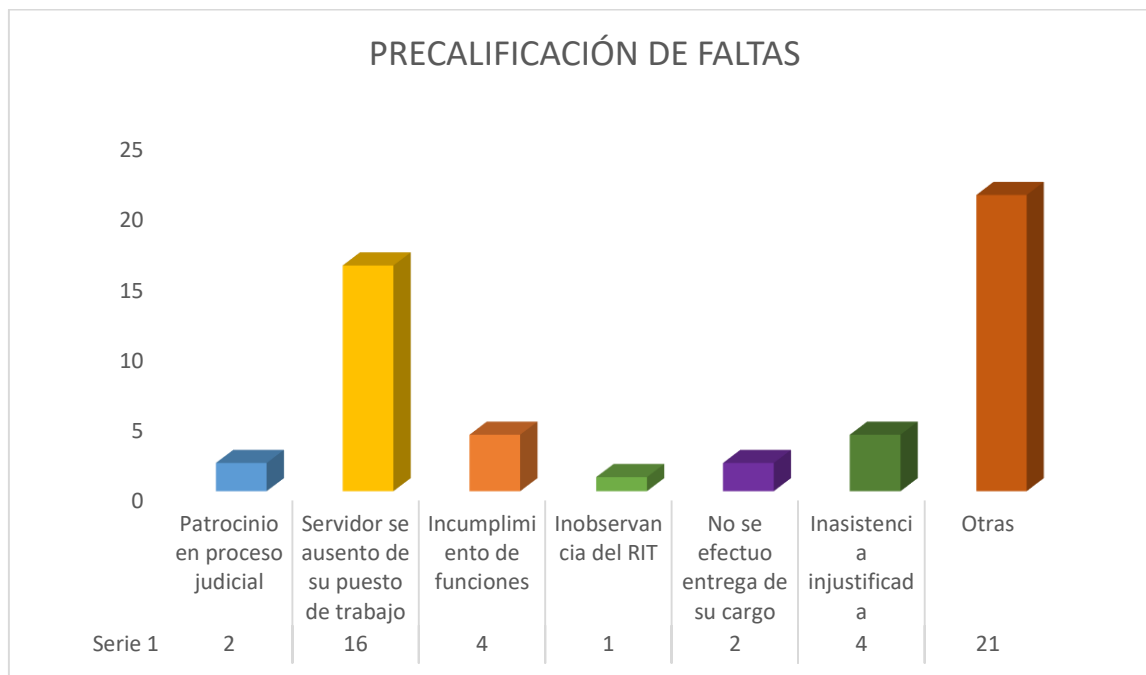
Tipo De Falta Disciplinaria Cometida



En cuanto a la precalificación de la falta disciplinaria imputada, se verifico que del total de casos, un 4% equivalente a 2 casos, denunció “Patrocinio en proceso judicial mientras era servidor de la CSJAR”; un 32%, equivalente a 4 casos, denunció que el “Servidor judicial se ausento de su puesto de trabajo”; un 8%, equivalente a 4 casos, denunció “Incumplimiento de funciones”; un 2%, equivalente a 1 caso, denunció “Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo”; otro 4%, equivalente a 2 casos denunció que “No se efectuó entrega de su cargo; del mismo modo, otro 8%, equivalente a 4 casos, denunció “Inasistencias injustificadas”; y finalmente un 42%, equivalente a 21 casos, denunció otro tipo de falta disciplinaria.

Figura 3.

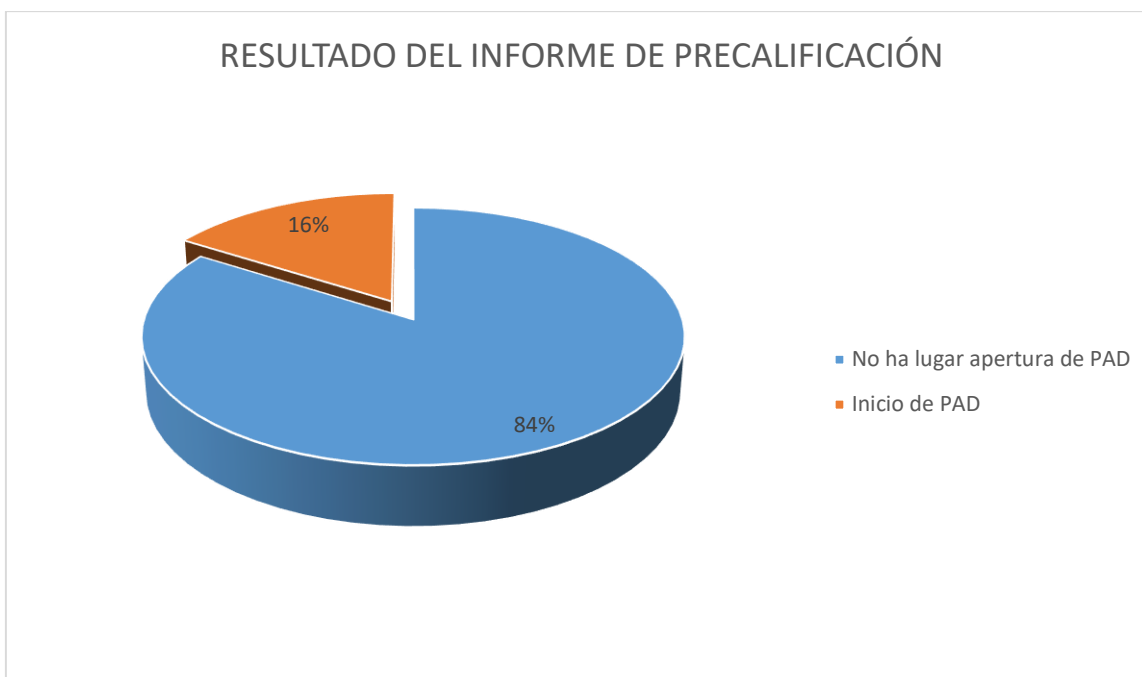
Precalificación De Faltas



En cuanto al resultado del informe de precalificación, se tiene que en un total del 84%, equivalente a 42 de los casos analizados, Secretaría Técnica recomendó el “No ha lugar apertura del PAD”, mientras que tan solo en el 16%, equivalente a 8 casos, se recomendó dar “Inicio del PAD”.

Figura 4.

Resultado Del Informe De Precalificación



Así pues, se ha podido verificar que, en cuanto al desarrollo de la etapa de la precalificación dentro del procedimiento administrativo disciplinario tramitado por la Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, este posee distintas etapas, donde la discusión del fondo del procedimiento, se da a nivel de la identificación genérica de la falta cometida, la precalificación de la falta, y el resultado del informe de recomendación, el cual determina si los hechos que fueron materia de denuncia o puesto en conocimiento de Secretaría Técnica, como falta disciplinaria revisten la calidad de tal y se encuentran acreditados, de modo que sean meritorios del inicio de un procedimiento administrativo disciplinario, de lo contrario que sean archivados. En ese entendido, se aprecia que Secretaría Técnica, durante el periodo materia de análisis ha tramitado un total de 50 casos, de los cuales la mayor cantidad de faltas fueron calificadas como inobservancias del Reglamento Interno de Trabajo, en el 80% de casos, mientras que en sede de precalificación o denuncia, se aprecia que se denunció: Patrocinio en proceso judicial mientras era servidor de la CSJAR, Servidor judicial se ausento de su puesto de trabajo, Incumplimiento de funciones, Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, No se efectuó entrega de su cargo, Inasistencias injustificadas y otras faltas. Dichas denuncias de faltas, se tradujeron en

la apertura de tan solo 8 procesos administrativos disciplinarios, lo que equivale al 16% del total de casos.

De este modo, se aprecia que la actuación que realiza la secretaria técnica, es fundamental en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario, tramitado dentro del marco de la Ley N°30057 LSC, y siendo el informe de precalificación el acto administrativo determina su procedencia, dicha instancia del poder judicial, debe de adecuar su accionar a garantizar los principios que tutelan los derechos de los servidores procesados, siendo uno de estos el principio de inmediatez, el cual como veremos más adelante se encuentra siendo vulnerado, afectando con ello la tramitación del procedimiento disciplinario y no teniendo en cuenta la teoría de las relaciones de especial sujeción, aplicable a las relaciones laborales que se dan a nivel de la administración pública, y con especial sujeción en el ámbito de sanciones disciplinarias.

Tabla 3.

Realización de la actividad probatoria dentro del PAD y su contribución al resultado del informe de precalificación

N°	Informe (número)	Realizó actividad probatoria (Si/No)	Actividad probatoria realizada	Resultado del Informe (recomendación)
1	1	SI	Se solicitó información a la Coordinación de Personal	No ha lugar apertura del PAD
2	2	SI	Se solicitó información a la Coordinación de Personal y al Administrador del Módulo de Acarí	Inicio del PAD
3	3	SI	Se solicitó al Coordinador de Seguridad amplíe su denuncia	Inicio del PAD
4	4	SI	Informes de Asesoría Legal, Tesorería y la Unidad de Administración y Finanzas	Inicio del PAD
5	5	SI	Se solicitó a Administradora de Módulos Civiles amplíe su denuncia	Inicio del PAD

6	6	SI	Se solicitó información al Coordinador de Logística	Inicio del PAD
7	7	SI	Se solicitó información a la Coordinación de Personal	No ha lugar apertura del PAD
8	8	SI	Se pidió descargos al servidor denunciado.	No ha lugar apertura del PAD
9	9	NO	No se pudo determinar quién fue el colaborador, que extrajo la cámara.	No ha lugar apertura del PAD
10	10	SI	Se pidió información a la Coordinación de Personal	No ha lugar apertura del PAD
11	11	NO	Se pidió información a la ODECMA	No ha lugar apertura del PAD
12	12	SI	Se pidió información a la Coordinación de Personal.	No ha lugar apertura del PAD
13	13	SI	Se pidió información a la Coordinación de Personal.	No ha lugar apertura del PAD
14	14	SI	Se solicitó a la Coordinadora del Archivo Central haga sus descargos y comentarios.	No ha lugar apertura del PAD
15	15	NO	Se solicitó información a la jefa de la Central de Notificaciones	No ha lugar apertura del PAD
16	16	SI	Se solicitó información a la Coordinación de Personal	No ha lugar apertura del PAD
17	17	NO	Se requirió información a la Coordinación de Logística.	Inicio del PAD
18	18	NO	Se solicitó información a la Coordinación de Personal	No ha lugar apertura del PAD
19	19	NO	Se solicitó información a la Coordinación de Personal	No ha lugar apertura del PAD
20	20	NO	Se solicitó información a la Coordinación de Personal	No ha lugar apertura del PAD
21	21	NO	Se solicitó información a la Coordinación de Personal	No ha lugar apertura del PAD
22	22	NO	Se solicitó información a la Coordinación de Servicios Judiciales.	No ha lugar apertura del PAD
23	23	NO	Se solicitó información a la Coordinación de Personal	No ha lugar apertura del PAD
24	24	NO	Se pidió descargos al servidor denunciado.	No ha lugar apertura del PAD

25	25	NO	Se solicitó información a la Coordinación de Personal.	No ha lugar apertura del PAD
26	26	NO	Se solicitó información a la Coordinación de Personal.	No ha lugar apertura del PAD
27	27	NO	Se solicitó al Encargado de Transparencia y Acceso a la Información Pública haga sus descargos.	No ha lugar apertura del PAD
28	28	NO	Se solicitó al servidor denunciado haga sus descargos y/o aclaraciones.	No ha lugar apertura del PAD
29	29	NO	Se solicitó información a la Coordinación de Personal	No ha lugar apertura del PAD
30	30	NO	Se solicitó información a la Coordinación de Personal, respecto a quien pertenecía el número telefónico	No ha lugar apertura del PAD
31	31	SI	Se solicitó información a la Coordinación de Personal.	Se recomendó disponer el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.
32	32	NO	Se solicitó a servidor haga sus comentarios y/o aclaraciones sobre los hechos denunciados.	No ha lugar apertura del PAD
33	33	NO	Se solicitó a la servidora haga llegar los comentarios y/o aclaraciones que considere pertinentes respecto de la queja presentada	No ha lugar apertura del PAD
34	34	SI	Se solicitó a la Administradora del Módulo Laboral haga llegar los comentarios y/o aclaraciones que considere pertinentes.	Se recomendó disponer el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.
35	35	NO	Se solicitó información a la Coordinación de Personal	No ha lugar apertura del PAD
36	36	NO	Se solicitó información a la Coordinación de Personal	No ha lugar apertura del PAD
37	37	NO	Se solicitó información a la Coordinación de Personal	No ha lugar apertura del PAD

38	38	NO	Se solicitó a la Administradora del Módulo haga llegar los comentarios y/o aclaraciones que considere pertinentes.	No ha lugar apertura del PAD
39	39	NO	Se solicitó al Coordinador de Seguridad haga llegar sus comentarios, precisiones y/o acciones, tomadas respecto de los hechos puestos en conocimiento de la Jefa de Imagen Institucional y Prensa	No ha lugar apertura del PAD
40	40	NO	Se solicitó al servidor denunciado haga llegar sus comentarios, precisiones y/o acciones tomadas respecto a los hechos denunciados	No ha lugar apertura del PAD
41	41	NO	Se solicitó a servidor haga sus comentarios y/o aclaraciones sobre los hechos denunciados.	No ha lugar apertura del PAD
42	42	NO	Se solicitó información a la Coordinación de Personal	No ha lugar apertura del PAD
43	43	NO	Se solicitó información a la Coordinación de Personal	No ha lugar apertura del PAD
44	44	NO	Se solicitó información a la Coordinación de Personal	No ha lugar apertura del PAD
45	45	NO	Se solicitó información a la Coordinación de Personal	No ha lugar apertura del PAD
46	46	NO	Se solicitó información a la Coordinación de Personal	No ha lugar apertura del PAD
47	47	NO	Se solicitó información a la Coordinación de Personal	No ha lugar apertura del PAD
48	48	NO	Se solicitó información a la Coordinación de Personal	No ha lugar apertura del PAD
49	49	NO	Se solicitó información a la Coordinación de Personal	No ha lugar apertura del PAD
50	50	NO	Se solicitó información a la Coordinación de Personal	No ha lugar apertura del PAD

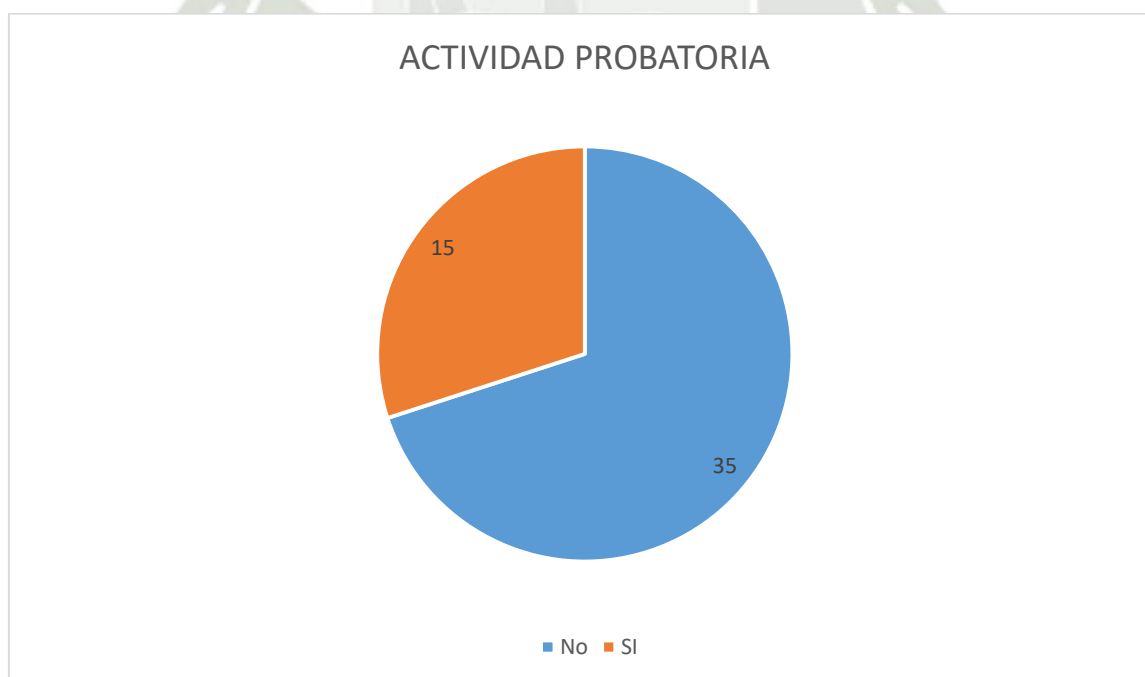
Siguiendo con el objetivo específico de “Verificar el desarrollo de la precalificación en el procedimiento administrativo disciplinario en la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa”; se tuvo a bien verificar el procedimiento que realiza la Secretaría Técnica, a nivel de las actuaciones de investigación,

y su influencia en el resultado del informe de precalificación. Para lo cual, se aplicó el instrumento Ficha de observación estructurada N°01 y N°02, hallándose los datos, que se muestran en la Tabla N°03, los cuales se encuentran clasificados conforme a los siguientes ítems: i) identificación del número de caso; ii) identificación del número de informe; iii) verificación de la realización de actividad probatoria, el cual cuenta con dos indicadores, uno afirmativo y el otro negativo; iv) identificación de la actividad probatoria realizada a nivel de Secretaría Técnica; v) resultado del informe de precalificación o recomendación.

En cuanto a los resultados obtenidos, se ha verificado que, dentro del trámite realizado por la Secretaría Técnica, dentro del marco de la Ley N°30057 LSC, conforme a los alcances del artículo 92°, Segunda parte, esta documenta la actividad probatoria, actividad que se realizó tan solo en el 30% equivalente a 15 casos del total, mientras que en la mayoría de casos, es decir en el 70% de los mismos, equivalentes a 35, no se realizó actividad probatoria.

Figura 5.

Actividad Probatoria



Del mismo modo, se observó que no obstante a la realización o no de actividad probatoria, se efectuaron a nivel de Secretaría Técnica actos de investigación, los cuales se han

presentado con la siguiente concurrencia: en el 58% de casos, equivalente a 29, se solicitó información al área de coordinación de personal; en el 4% de casos, equivalente a 2, se requirió información al área de coordinación de logística; en el 14% de casos, equivalente a 7, se pidió descargos y aclaraciones al servidor denunciado; y en el 22% de casos, equivalente a 11, se solicitó información a otras oficinas y funcionarios de la corte; y en el 2% de los casos, equivalente a 1; no se pudo determinar quién fue el colaborador que extrajo la cámara.

Siendo así se ha verificado en cuanto al desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario desplegado por la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, que otra de las etapas fundamentales por las cuales pasa la denuncia de una falta disciplinaria, cometida por un servidor civil en el marco de la Ley N°30057 LSC, se encuentra la etapa probatoria, o de realización de actividad probatoria, la cual influye directamente en la opinión final, vertida en el informe de precalificación. Habiéndose encontrado, que, de los 50 casos analizados, en tan solo el 30% de estos se realizó la actividad probatoria, mientras que en la mayoría de casos, es decir en el 70%, no se realizó actividad probatoria, no obstante, en casi la totalidad de casos si se realizaron actos de investigación, los cuales condujeron a la apertura de 8 procedimientos administrativos disciplinarios. Resultando preocupante que del total de casos solo en el 30% de los mismos se haya realizado actuaciones probatorias, lo que a su vez se condice con la cantidad de procesos archivados. Ello, da cuenta que la actuación de Secretaría Técnica, es deficiente en cuanto al desarrollo de la actividad probatoria, esto pese a que, como ya ha sido establecido resulta de suma importancia la actividad de la Secretaría Técnica, en torno al procedimiento administrativo disciplinario efectuado dentro del marco de la Ley N°30057.

Tabla 4.

Fundamentación de la opinión o resultado del informe de precalificación

N°	Informe (número)	Resultado del Informe (recomendación)	Fundamentación relevante
1	1	No ha lugar apertura del PAD	No existe medio probatorio que acredite con certeza la responsabilidad que se atribuye.

2	2	Inicio del PAD	Con la documentación remitida se acredita el incumplimiento de funciones de las servidoras denunciadas.
3	3	Inicio del PAD	Con la documentación remitida se acredita el incumplimiento de funciones de las servidoras denunciadas.
4	4	Inicio del PAD	Coordinadora de Personal y Asistente Administrativo habría incurrido en falta administrativa al haber efectuado el depósito de la CTs al BBVA Banco Continental sin haber agotado todas las acciones tendientes a conocer los cambios de depositario por los diferentes servidores.
5	5	Inicio del PAD	Con la documentación remitida se acredita el incumplimiento de funciones de la servidora denunciada.
6	6	Inicio del PAD	Con la documentación remitida se acredita el incumplimiento de funciones de la servidora denunciada.
7	7	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar al personal administrativo.
8	8	No ha lugar apertura del PAD	El servidor no cuenta con antecedentes administrativos disciplinarios. De la verificación efectuada por la persona que tenía a su cargo el Soporte Técnico del Módulo Básico de Justicia de Camaná a la computadora del servidor investigado, si bien encontró en el Disco (D:) la carpeta de "Personal", esta no estaba instalada.
9	9	No ha lugar apertura del PAD	Puede presumirse que la sustracción pudo ser efectuada por algún colaborador o por algún tercero; sin embargo, no existen elementos objetivos que permitan individualizar al responsable del extravío o sustracción del equipo y tampoco determinar el monto exacto de la sustracción del mismo.

10	10	No ha lugar apertura del PAD	La servidora no cuenta con antecedentes administrativos disciplinarios, no habiendo sido sancionada por falta similar, ni ha tenido exhortaciones por omisiones de esa naturaleza. Si bien ha existido retraso en la remisión de la información solicitada, no concurren antecedentes que acrediten que esta haya ocasionado trascendencia irreparable en el trámite del procedimiento.
11	11	No ha lugar apertura del PAD	No existe medio probatorio que acredite con certeza la responsabilidad que se atribuye.
12	12	No ha lugar apertura del PAD	No existe medio probatorio que acredite con certeza la responsabilidad que se atribuye.
13	13	No ha lugar apertura del PAD	No existe medio probatorio que acredite con certeza la responsabilidad que se atribuye.
14	14	No ha lugar apertura del PAD	No existe medio probatorio que acredite con certeza la responsabilidad que se atribuye.
15	15	No ha lugar apertura del PAD	No existe medio probatorio que acredite con certeza la responsabilidad que se atribuye.
16	16	No ha lugar apertura del PAD	No existe medio probatorio que acredite con certeza la responsabilidad que se atribuye.
17	17	Inicio del PAD	Con la documentación remitida se acredita el incumplimiento de funciones de la servidora denunciada.
18	18	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar al personal administrativo.
19	19	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar al personal administrativo.
20	20	No ha lugar apertura del PAD	No existe medio probatorio que acredite con certeza la responsabilidad que se atribuye.
21	21	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar al personal administrativo.
22	22	No ha lugar apertura del PAD	No es competencia de la secretaría técnica sancionar a un perito judicial.
23	23	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar a la servidora judicial.

24	24	No ha lugar apertura del PAD	No existe medio probatorio que acredite con certeza la responsabilidad que se atribuye.
25	25	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar a la servidora judicial.
26	26	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar a la servidora judicial.
27	27	No ha lugar apertura del PAD	No existe medio probatorio que acredite con certeza la responsabilidad que se atribuye.
28	28	No ha lugar apertura del PAD	No existe medio probatorio que acredite con certeza la responsabilidad que se atribuye.
29	29	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar a la servidora judicial.
30	30	No ha lugar apertura del PAD	El quejoso pretende que su manifestación constituya el instrumento para acreditar la ocurrencia de los hechos, no habiendo adjuntado ningún documento el acta de queja verbal.
31	31	Se recomendó disponer el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.	Se ha acreditado que la servidora judicial habría incumplido con cuatro de sus obligaciones como trabajadora del Poder Judicial.
32	32	No ha lugar apertura del PAD	El quejoso pretende que su manifestación constituya el instrumento para acreditar la ocurrencia de los hechos, no habiendo adjuntado ningún documento el acta de queja verbal.
33	33	No ha lugar apertura del PAD	El quejoso pretende que su manifestación constituya el instrumento para acreditar la ocurrencia de los hechos, no habiendo adjuntado ningún documento el acta de queja verbal.
34	34	Se recomendó disponer el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.	Se ha acreditado que la servidora judicial habría incumplido con cuatro de sus obligaciones como trabajadora del Poder Judicial.
35	35	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar a la servidora judicial.

36	36	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar a la servidora judicial.
37	37	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar a la servidora judicial.
38	38	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar a la servidora judicial.
39	39	No ha lugar apertura del PAD	No existen elementos objetivos que permitan individualizar al responsable del extravío o sustracción del equipo y tampoco determinar el momento exacto de la sustracción del mismo.
40	40	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar a la servidora judicial.
41	41	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar a la servidora judicial.
42	42	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar a la servidora judicial.
43	43	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar a la servidora judicial.
44	44	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar a la servidora judicial.
45	45	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar a la servidora judicial.
46	46	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar a la servidora judicial.
47	47	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar a la servidora judicial.
48	48	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar a la servidora judicial.

49	49	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar a la servidora judicial.
50	50	No ha lugar apertura del PAD	No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar a la servidora judicial.

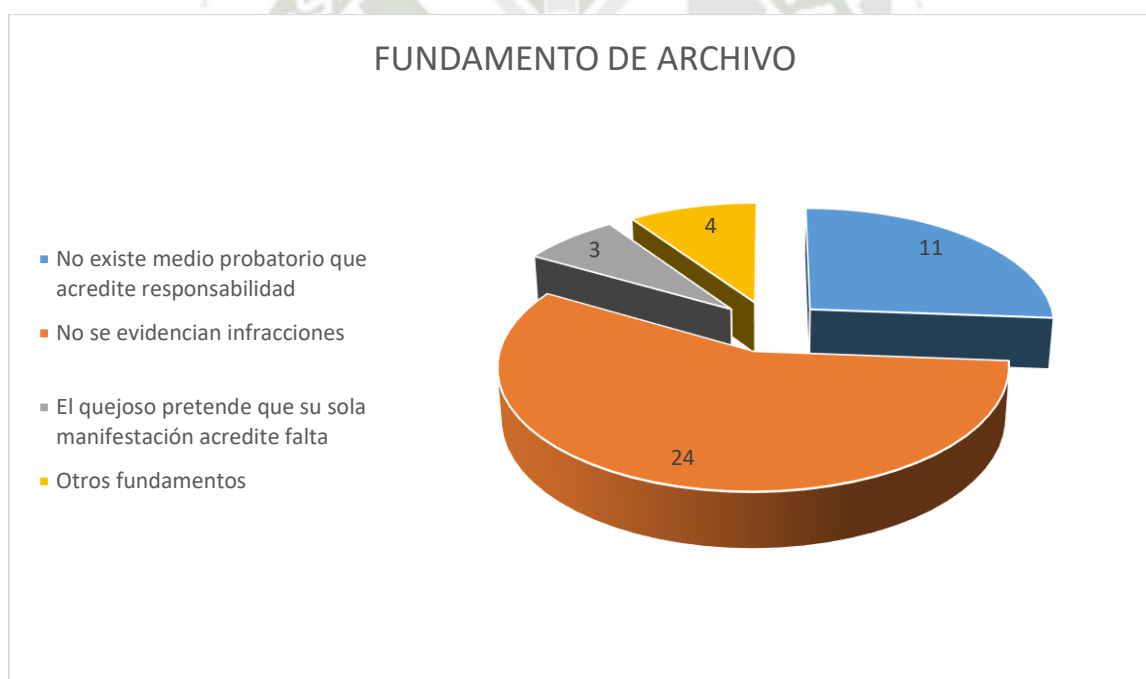
Prosiguiendo con el objetivo específico de “Verificar el desarrollo de la precalificación en el procedimiento administrativo disciplinario en la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa”; procediéndose con el análisis del resultado del informe de precalificación emitido por la Secretaría técnica, y su fundamentación. Con dicho objetivo, se aplicó el instrumento ficha de observación estructurada N°01 y N°02, hallándose los datos, que se muestran en la Tabla N°04, los cuales se encuentran clasificados conforme a los siguientes ítems: i) identificación del número de caso; ii) identificación del número de informe; iii) resultado del informe de precalificación emitido por Secretaría Técnica; iv) fundamento relevante del informe de precalificación.

Realizada la observación de los resultados obtenidos, se ha podido verificar que en cuanto a la fundamentación de la opinión emitida por la Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, se tiene que, conforme a lo establecido en la Tabla N°03, se aprecia un total de 42 casos en los que se recomendó “No ha lugar apertura del PAD”, siendo los principales fundamentos los siguientes: un 22% de casos, equivalente a 11, fueron archivados debido a que “No existe medio probatorio que acredite con Certeza la responsabilidad que se atribuye”; un 48% de casos, equivalente a 24, fueron archivados debido a que “No se evidenciaron infracciones que permitan investigar y sancionar al personal administrativo”; un 6% de casos, equivalente a 3, fueron archivados debido a que “El quejoso pretende que su manifestación constituya el instrumento para acreditar la ocurrencia de los hechos, no habiendo adjuntado ningún documento el acta de queja verbal”; y un 8% de casos, equivalente a 4, fueron archivados por otras causas, dentro de las cuales se encuentran: i) El servidor no cuenta con antecedentes administrativos disciplinarios. De la verificación efectuada por la persona que tenía a su cargo el Soporte Técnico del Módulo Básico de Justicia de Camaná a la computadora del servidor investigado, si bien encontró en el Disco (D:) la carpeta de "Personal", esta no estaba instalada; ii) Puede presumirse que la sustracción pudo ser efectuada por algún colaborador o por algún tercero;

sin embargo, no existen elementos objetivos que permitan individualizar al responsable del extravío o sustracción del equipo y tampoco determinar el monto exacto de la sustracción del mismo; iii) La servidora no cuenta con antecedentes administrativos disciplinarios, no habiendo sido sancionada por falta similar, ni ha tenido exhortaciones por omisiones de esa naturaleza. Si bien ha existido retraso en la remisión de la información solicitada, no concurren antecedentes que acrediten que esta haya ocasionado trascendencia irreparable en el trámite del procedimiento; y iv) No existen elementos objetivos que permitan individualizar al responsable del extravío o sustracción del equipo y tampoco determinar el momento exacto de la sustracción del mismo.

Figura 6.

Fundamento De Archivo

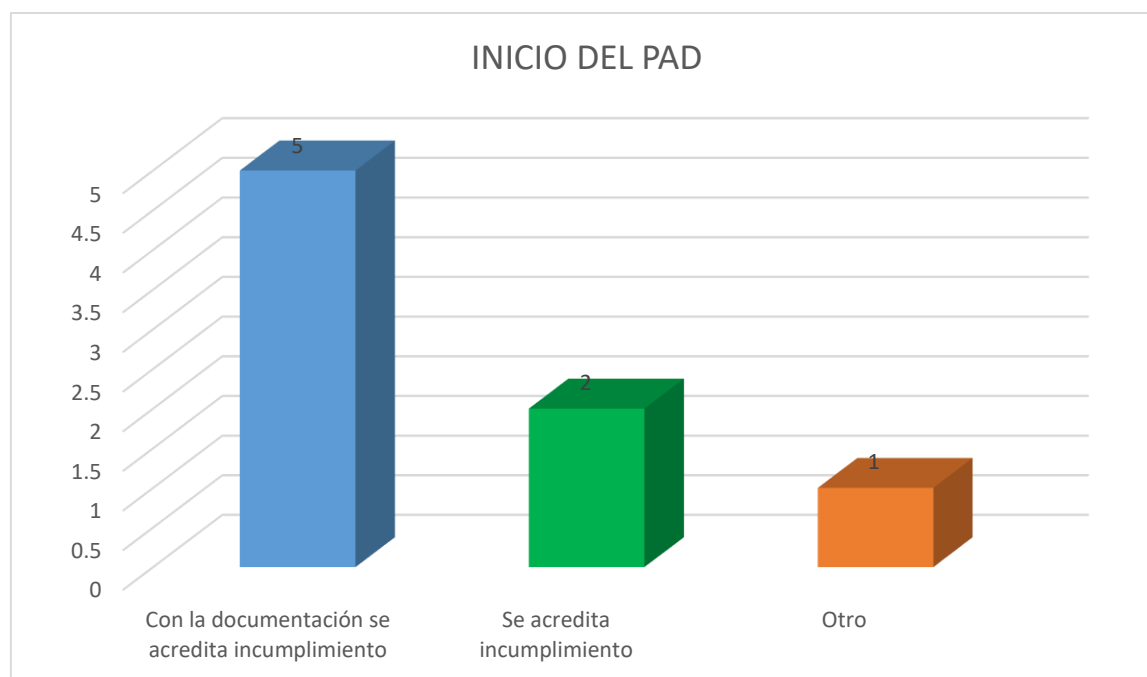


En cuanto a los casos en los que se recomendó el inicio del PAD, siendo un total de 8, los fundamentos relevantes fueron, en el 62.5% de casos, equivalente a 5, “Con la documentación remitida se acredita el incumplimiento de funciones de las servidoras denunciadas”; en un 25% de casos, equivalente a 2, “Se ha acreditado que la servidora judicial habría incumplido con cuatro de sus obligaciones como trabajadora del Poder Judicial”; y finalmente en un 12.5% de casos equivalente a 1, “Coordinadora de Personal y

Asistente Administrativo habría incurrido en falta administrativa al haber efectuado el depósito de la CTSs al BBVA Banco Continental sin haber agotado todas las acciones tendientes a conocer los cambios de depositario por los diferentes servidores”.

Figura 7.

Inicio Del PAD



De este modo, se ha verificado en cuanto al desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario desplegado por la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, que el resultado más importante de la actividad de la Secretaría Técnica, es el informe de precalificación. Sobre el cual, del análisis de casos, se tiene que, de los 50 expedientes tramitados, tan solo en 8, se recomendó el inicio del PAD, ello fundamentalmente debido a que, en los expedientes, con la documentación se acreditó el incumplimiento de funciones por parte de las servidoras, se acreditó el incumplimiento de las obligaciones como trabajadores del Poder Judicial, y por haber incurrido en falta administrativa, mientras que en el 84% de casos, no se recomendó el inicio del PAD, debido a causas como que no existe medio probatorio que acredite responsabilidad, no se evidencian infracciones, el quejoso pretende que su sola manifestación acredite falta, y otros fundamentos. Nuevamente esta situación de ausencia de acreditación de la responsabilidad,

por la no existencia de medios probatorios, se condice con la limitada actividad probatoria realizada por secretaria técnica, la cual, si bien realiza actividades de investigación, en el 70% de casos, no se actúan como medios de prueba, y consecuentemente se archiva el procedimiento. De este modo, como ya se verá más adelante, no solo se estaría vulnerando el principio de inmediatez, sino otros principios que son también fundamentales para el procedimiento disciplinario.

2. Materialización Del Principio De Inmediatez En La Precalificación Del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), Dentro Del Marco De La Ley 30057

Tabla 5.

Duración Estimada Entre La Fecha De La Falta Cometida, El Conocimiento Del Hecho Por Parte De Secretaría Técnica Y El Inicio Del PAD

N°	Informe (número)	Fecha de la falta	Conocimiento del hecho (fecha)	Inicio del proceso (fecha)	Tiempo transcurrido entre fecha de la falta y toma de conocimiento (Días)	Tiempo transcurrido entre toma de conocimiento e inicio del proceso (Días)
1	1	16/08/2018	16/08/2018	16/08/2018	0	0
2	2	10/08/2018	11/08/2018	20/09/2018	1	40
3	3	15/09/2018	15/09/2018	18/10/2018	0	33
4	4	29/11/2016	29/11/2016	23/01/2019	0	785
5	5	16/09/2018	16/09/2018	24/01/2019	0	130
6	6	5/01/2018	5/01/2018	3/01/2019	0	363
7	7	20/04/2018	20/04/2018	15/02/2019	0	301
8	8	2/02/2018	2/02/2018	29/01/2019	0	361
9	9	7/03/2019	7/03/2018	3/01/2019	0	302
10	10	14/02/2019	14/02/2018	17/01/2019	0	337
11	11	17/03/2017	17/03/2017	16/11/2019	0	974
12	12	20/07/2018	20/07/2018	17/12/2019	0	515
13	13	15/03/2018	15/03/2018	16/11/2019	0	611
14	14	5/09/2018	5/09/2018	19/11/2019	0	440
15	15	10/09/2018	12/12/2018	12/12/2019	0	365
16	16	10/08/2018	10/08/2018	23/11/2019	0	470
17	17	15/11/2018	15/11/2018	26/12/2019	0	406

18	18	23/11/2018	23/11/2018	15/11/2019	0	357
19	19	3/10/2018	3/10/2018	23/11/2019	0	416
20	20	5/10/2018	5/10/2018	10/11/2019	0	401
21	21	14/09/2018	14/09/2018	23/11/2019	0	435
22	22	25/10/2018	25/10/2018	15/01/2019	0	82
23	23	26/11/2018	26/11/2018	29/01/2019	0	64
24	24	31/12/2017	31/12/2017	18/02/2019	0	414
25	25	3/01/2019	3/01/2019	11/02/2019	0	39
26	26	1/12/2018	1/12/2018	23/07/2019	0	234
27	27	3/12/2018	11/02/2019	11/02/2019	70	0
28	28	30/01/2019	20/02/2019	20/02/2019	21	0
29	29	8/02/2019	21/02/2019	21/02/2019	13	0
30	30	19/09/2018	26/08/2019	26/08/2019	341	0
31	31	5/07/2019	15/07/2019	15/07/2019	10	0
32	32	5/07/2019	5/08/2020	5/08/2020	31	0
33	33	28/08/2019	10/09/2020	10/09/2020	379	0
34	34	10/09/2019	15/10/2019	15/10/2019	35	0
35	35	14/10/2019	22/10/2020	22/10/2020	374	0
36	36	28/01/2019	29/01/2020	29/01/2020	366	0
37	37	8/01/2018	29/01/2020	29/01/2020	751	0
38	38	17/07/2018	28/01/2020	28/01/2020	560	0
39	39	28/09/2018	24/01/2019	24/01/2019	118	0
40	40	6/12/2018	3/12/2019	3/12/2019	362	0
41	41	10/01/2018	13/02/2019	13/02/2019	399	0
42	42	15/12/2018	15/12/2018	23/07/2019	0	220
43	43	13/01/2019	13/01/2019	23/07/2020	0	191
44	44	18/03/2019	18/03/2019	17/08/2020	0	520
45	45	17/05/2018	17/05/2018	15/05/2019	0	432
46	46	21/07/2018	21/07/2018	23/07/2019	0	367
47	47	1/12/2018	1/12/2018	23/07/2019	0	234
48	48	15/01/2019	15/01/2019	13/12/2020	0	698
49	49	15/05/2018	15/05/2018	22/08/2019	0	464
50	50	15/02/2018	15/02/2018	22/01/2019	0	252

En forma previa a desarrollar el presente punto, se hace necesario remitirnos al capítulo I, donde se desarrollaron las principales bases teóricas de la presente investigación, y donde se logró identificar que el principio de inmediatez, es una cláusula de obligatorio cumplimiento al momento de tramitar un procedimiento que decaerá en la imposición de una sanción disciplinaria a un determinado servidor, por la comisión de una falta, implicando que se respeten plazos mínimo, inmediatos y razonables, para que el servidor conozca de la falta

que se le imputa, al inicio del procedimiento de sanción. Lo cual permitirá a su vez el ejercicio de la tutela de los derechos del servidor, y que a su vez se sustenta en el principio de predictibilidad y la tutela inmediata y efectiva.

Dicho ello, teniendo en cuenta desarrollado en el anterior punto lo concerniente al segundo objetivo específico, en el presente nos ocuparemos del tercer objetivo específico, consistente en: “Determinar la materialización del principio de inmediatez en la precalificación del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley 30057, en la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2019-2020”. Para lo cual, se ha vio por conveniente, el análisis de la duración del PAD, a nivel de la Secretaría Técnica, hasta la emisión del informe de precalificación, y los actos realizados al interior del procedimiento, desde la comisión de la falta, la toma de conocimiento, la actividad probatoria realizada y la emisión del informe de precalificación. Centrándonos en la tabla mostrada en forma precedente en determinar el tiempo transcurrido desde la comisión de la falta, la toma de conocimiento por Secretaría técnica y el inicio del PAD.

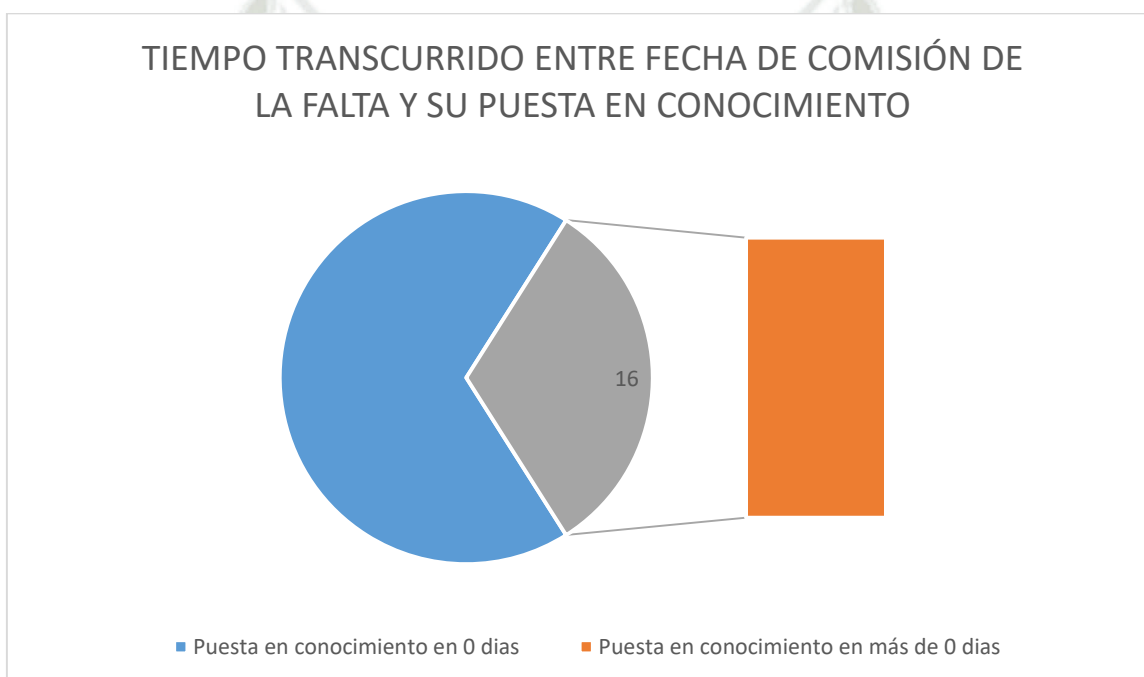
Con lo antes mencionado, se aplicó los instrumentos fichas de observación estructuradas, sobre los expedientes administrativos recabados de la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, tramitados durante el año 2019-2020, que resultan ser el campo de verificación de la presente investigación, obteniendo los resultados mostrados en la Tabla N°05, los cuales fueron clasificados conforme a los siguientes ítems: i) identificación del número de caso; ii) identificación del número de informe; iii) identificación de la fecha de comisión de la falta; iv) identificación de la fecha de puesta en conocimiento de la falta cometida a Secretaría Técnica; v) identificación de la fecha del inicio del PAD; iv) tiempo transcurrido entre la fecha de comisión de la falta y la puesta en conocimiento, expresado en días; vii) tiempo transcurrido entre la toma de conocimiento de la falta por Secretaría Técnica, y la fecha de disposición de inicio del PAD, expresado en días.

De la observación de los resultados, se ha obtenido lo siguiente: respecto al promedio de tiempo transcurrido entre la fecha de la comisión de la falta y el conocimiento del hecho por parte de Secretaría Técnica, se tiene que en cuanto a días, en dicha instancia la puesta en

conocimiento de la falta disciplinaria cometida se da en un promedio de 73 días, debiendo tenerse en cuenta que en el 68% de casos, equivalente a 34, ha transcurrido un plazo de 0 días entre la comisión de la presunta falta y la puesta en conocimiento a Secretaría Técnica, y en el 32% de casos, equivalente a 16, la puesta en conocimiento demora en promedio 239 días.

Figura 8.

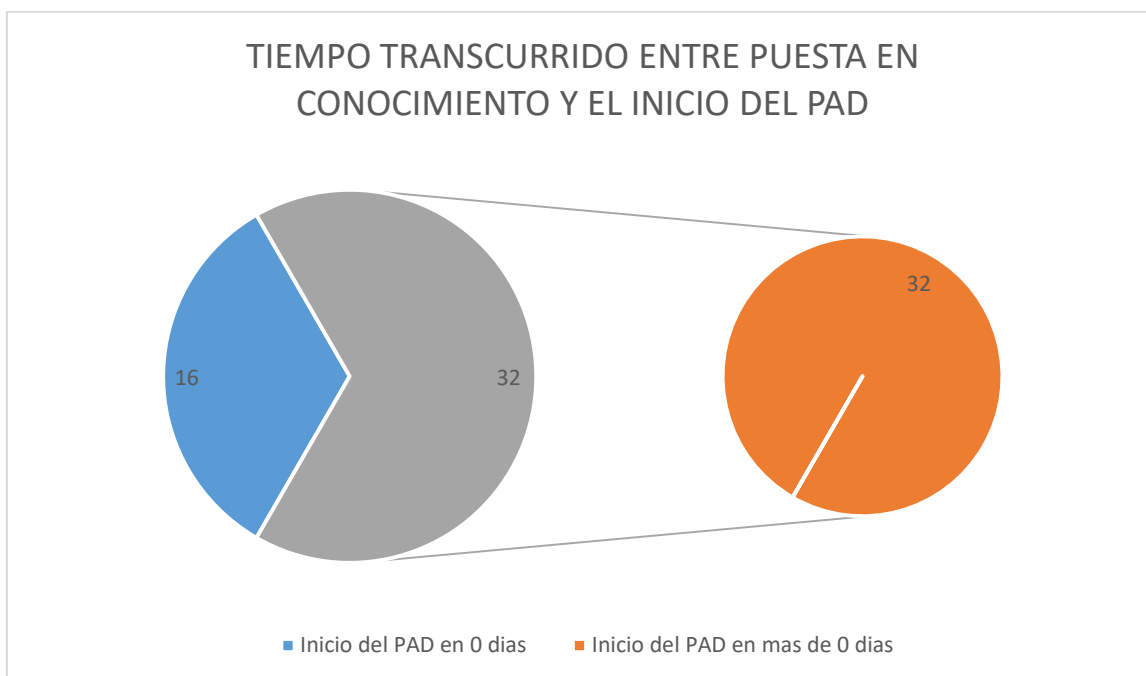
Tiempo Transcurrido Entre Fecha De Comisión De La Falta Y Su Puesta En Conocimiento



En cuanto, al tiempo transcurrido entre la toma de conocimiento del hecho y el inicio del proceso a nivel de la Secretaría Técnica, se tiene que en promedio el tiempo transcurrido es de 245 días, debiendo tenerse presente que en el 32% de casos, equivalente a 16, el plazo transcurrido entre la puesta en conocimiento y el inicio del proceso es de 0 días; mientras que en el 68% de casos, equivalentes a 32, el tiempo transcurrido en promedio es de 360 días.

Figura 9.

Tiempo Transcurrido Entre Puesta En Conocimiento Y El Inicio Del PAD



Se ha determinado en cuanto a la materialización del principio de inmediatez en la precalificación del procedimiento administrativo disciplinario, que este resulta inexistente en la mayoría de casos analizados, por cuanto el promedio de duración entre la fecha de toma de conocimiento de la falta disciplinaria cometida y el inicio del proceso a nivel de Secretaría Técnica, en promedio demora un total de 245 días, y tan solo en 16 casos, que constituyen el 32% del total, la toma de conocimiento y el inicio del proceso se dieron en el mismo día. Así pues, se evidencia una clara vulneración al principio de inmediatez, por cuanto el servidor civil procesado, se encuentra en una imposibilidad de poder conocer la falta disciplinaria concreta que se le imputa, siendo que la actuación de Secretaría Técnica, cae en dilaciones injustificadas, que no cumplen con un plazo razonable, y por ende también, dicha actuación no se ajusta a los lineamiento de la teoría de las relaciones de especial sujeción, por cuanto los funcionarios no estarían realizando diligentemente sus obligaciones competenciales, el cuanto al resguardo del adecuado ejercicio de la función pública.

Tabla 6.

Duración Estimada Entre El Inicio Del Proceso Y La Finalización De La Actividad Probatoria Y La Emisión Del Informe De Precalificación

N°	Informe (número)	Inicio del proceso (fecha)	Término de actividad probatoria (fecha)	Fecha de informe	Tiempo transcurrido o entre el Inicio del proceso hasta fin de actividad prob. (Días)	Tiempo transcurrido o entre el termino de actividad y la fecha de informe (Días)
1	1	16/08/2018	13/02/2019	13/02/2019	181	0
2	2	20/09/2018	12/11/2018	12/11/2018	53	0
3	3	18/10/2018	18/10/2018	18/10/2018	0	0
4	4	23/01/2019	23/01/2019	23/01/2019	0	0
5	5	24/01/2019	24/01/2019	24/01/2019	0	0
6	6	3/01/2019	3/01/2019	3/01/2019	0	0
7	7	15/02/2019	15/02/2019	15/02/2019	0	0
8	8	29/01/2019	29/01/2019	29/01/2019	0	0
9	9	3/01/2019	3/01/2019	3/01/2019	0	0
10	10	17/01/2019	17/01/2019	17/01/2019	0	0
11	11	16/11/2019	16/11/2019	16/11/2019	0	0
12	12	17/12/2019	17/12/2019	17/12/2019	0	0
13	13	16/11/2019	16/11/2019	16/11/2019	0	0
14	14	19/11/2019	19/11/2019	19/11/2019	0	0
15	15	12/12/2019	12/12/2019	12/12/2019	0	0
16	16	23/11/2019	23/11/2019	23/11/2019	0	0
17	17	26/12/2019	26/12/2019	26/12/2019	0	0
18	18	15/11/2019	15/11/2019	15/11/2019	0	0
19	19	23/11/2019	23/11/2019	23/11/2019	0	0
20	20	10/11/2019	10/11/2019	10/11/2019	0	0
21	21	23/11/2019	23/11/2019	23/11/2019	0	0
22	22	15/01/2019	15/01/2019	15/01/2019	0	0
23	23	29/01/2019	29/01/2019	29/01/2019	0	0
24	24	18/02/2019	18/02/2019	18/02/2019	0	0
25	25	11/02/2019	11/02/2019	11/02/2019	0	0
26	26	23/07/2019	23/07/2019	23/07/2019	0	0
27	27	11/02/2019	11/02/2019	11/02/2019	0	0
28	28	20/02/2019	20/02/2019	15/12/2020	0	664
29	29	21/02/2019	21/02/2019	10/12/2020	0	658

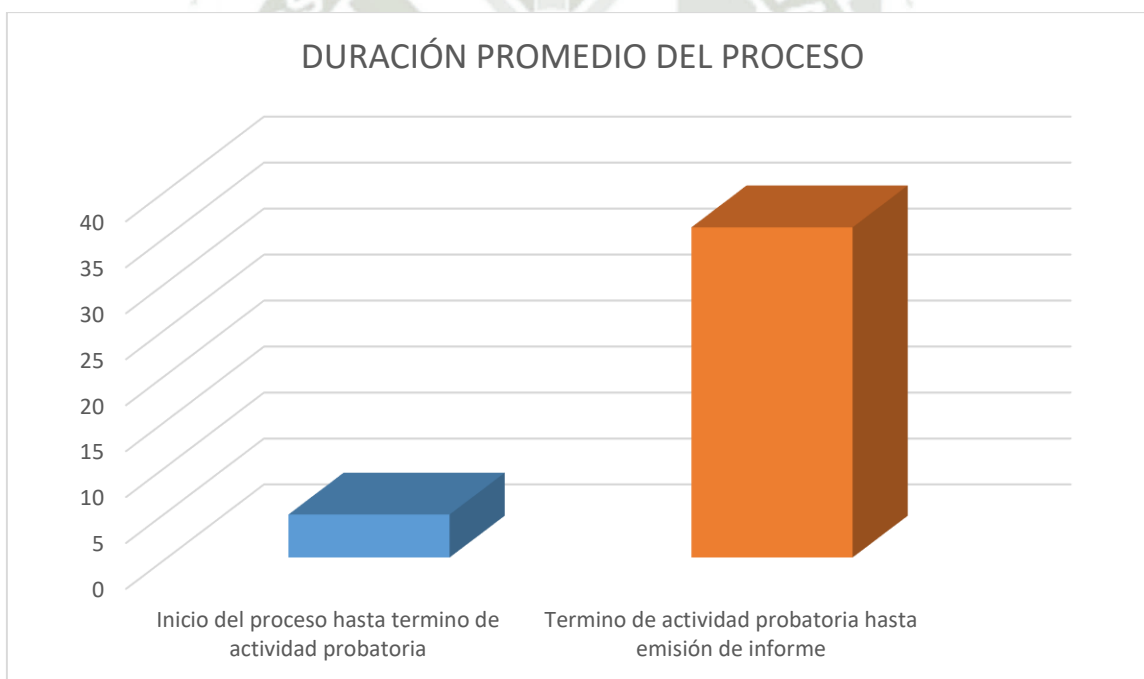
30	30	26/08/2019	26/08/2019	12/12/2020	0	474
31	31	15/07/2019	15/07/2019	15/07/2019	0	0
32	32	5/08/2020	5/08/2020	5/08/2020	0	0
33	33	10/09/2020	10/09/2020	10/09/2020	0	0
34	34	15/10/2019	15/10/2019	15/10/2019	0	0
35	35	22/10/2020	22/10/2020	22/10/2020	0	0
36	36	29/01/2020	29/01/2020	29/01/2020	0	0
37	37	29/01/2020	29/01/2020	29/01/2020	0	0
38	38	28/01/2020	28/01/2020	28/01/2020	0	0
39	39	24/01/2019	24/01/2019	24/01/2019	0	0
40	40	3/12/2019	3/12/2019	3/12/2019	0	0
41	41	13/02/2019	13/02/2019	13/02/2019	0	0
42	42	23/07/2019	23/07/2019	23/07/2019	0	0
43	43	23/07/2020	23/07/2020	23/07/2020	0	0
44	44	17/08/2020	17/08/2020	17/08/2020	0	0
45	45	15/05/2019	15/05/2019	15/05/2019	0	0
46	46	23/07/2019	23/07/2019	23/07/2019	0	0
47	47	23/07/2019	23/07/2019	23/07/2019	0	0
48	48	13/12/2020	13/12/2020	13/12/2020	0	0
49	49	22/08/2019	22/08/2019	22/08/2019	0	0
50	50	22/01/2019	22/01/2019	22/01/2019	0	0

Siguiendo con el objetivo específico de: “Determinar la materialización del principio de inmediatez en la precalificación del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley 30057, en la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2019-2020”. Se tuvo a bien, analizar los plazos de duración entre la fecha de inicio del PAD, el término de la actividad probatoria y la emisión del informe de precalificación, en Secretaría técnica. Para lo cual, se aplicó los instrumentos fichas de observación estructuradas, sobre los expedientes administrativos materia de estudio, obteniendo los resultados mostrados en la Tabla N°06, los cuales fueron clasificados conforme a los siguientes ítems: i) identificación del número de caso; ii) identificación del número de informe; iii) identificación de la fecha del inicio del PAD; iv) identificación de la fecha del término de la actividad probatoria; v) identificación de la fecha de emisión del informe de precalificación por parte de Secretaría Técnica; iv) tiempo transcurrido entre la fecha de inicio del PAD y fin de la actividad probatoria, expresado en días; vii) tiempo transcurrido entre el fin de la actividad probatoria y la fecha de la emisión del informe de precalificación, expresado en días.

Realizando el análisis de los resultados obtenidos respecto al tiempo transcurrido entre el inicio del proceso, el término de la actividad probatoria y la fecha del informe de precalificación, se ha podido verificar que el promedio de tiempo entre el inicio del proceso y el término de la actividad probatoria es de 4.68 días, mientras que el tiempo promedio entre la fecha del término de la actividad probatoria y la fecha del informe de precalificación, es de 35.92 días. No obstante, se precisa que en el 96% de casos, equivalente a 48, el inicio del proceso y el término de la actividad probatoria, se realizaron en el mismo día, mientras que respecto a la emisión del informe de precalificación y el término de la actividad probatoria, en el 94% de casos, se aprecia esta misma situación, de haberse realizado en el mismo día.

Figura 10.

Duración Promedio Del Proceso



Se ha determinado en cuanto a la materialización del principio de inmediatez en la precalificación del procedimiento administrativo disciplinario, que este en torno a la realización al inicio del procedimiento, la actividad probatoria y su finalización, dentro de la competencia de Secretaría Técnica, se encontraría medianamente respetado, en esta instancia del proceso, verificándose que el tiempo transcurrido en promedio desde el inicio del proceso y termino de la actividad probatoria, de 4.68 días, no obstante, la duración promedio entre

el término de la actividad probatoria y el informe de precalificación es de 35.92 días, por ende al igual que en el caso de los datos de la Tabla N°06, no se aprecia la materialización del principio de inmediatez, por cuanto el servidor civil procesado, se encuentra en una imposibilidad de poder conocer la falta disciplinaria concreta que se le imputa, hasta después de la realización de la actividad probatoria, la cual no se ejecuta en un plazo razonable, desde el inicio del proceso hasta la emisión del informe de precalificación, y si bien en esta instancia se aprecia que los plazos de duración son menores, la duración total se verificara en la Tabla N°07, donde claramente se evidencia, la no existencia de un plazo razonable y la no materialización del principio de inmediatez, en el sentido que el servidor civil, tenga conocimiento indubitable de la falta que se le imputa en concreto, sino hasta la emisión del informe de precalificación. Lo que a su vez nuevamente da cuenta que no se tiene en cuenta la teoría de las relaciones de especial sujeción, la cual implicaría que se actúe diligentemente dentro del proceso disciplinario, a nivel de la administración pública.

Tabla 7.

Duración Estimada Del Procedimiento Administrativo Disciplinario En La Secretaría Técnica

N°	Informe (número)	Conocimiento del hecho (fecha)	Fecha de informe	Duración estimada (Días)
1	1	16/08/2018	13/02/2019	181
2	2	11/08/2018	12/11/2018	93
3	3	15/09/2018	18/10/2018	64
4	4	29/11/2016	23/01/2019	785
5	5	16/09/2018	24/01/2019	130
6	6	5/01/2018	3/01/2019	363
7	7	20/04/2018	15/02/2019	301
8	8	2/02/2018	29/01/2019	361
9	9	7/03/2018	3/01/2019	302
10	10	14/02/2018	17/01/2019	337
11	11	17/03/2017	16/11/2019	974
12	12	20/07/2018	17/12/2019	515
13	13	15/03/2018	16/11/2019	611
14	14	5/09/2018	19/11/2019	440
15	15	12/12/2018	12/12/2019	365
16	16	10/08/2018	23/11/2019	470
17	17	15/11/2018	26/12/2019	406

18	18	23/11/2018	15/11/2019	357
19	19	3/10/2018	23/11/2019	416
20	20	5/10/2018	10/11/2019	401
21	21	14/09/2018	23/11/2019	435
22	22	25/10/2018	15/01/2019	82
23	23	26/11/2018	29/01/2019	64
24	24	31/12/2017	18/02/2019	414
25	25	3/01/2019	11/02/2019	39
26	26	1/12/2018	23/07/2019	234
27	27	11/02/2019	11/02/2019	0
28	28	20/02/2019	15/12/2020	664
29	29	21/02/2019	10/12/2020	658
30	30	26/08/2019	12/12/2020	472
31	31	15/07/2019	15/07/2019	31
32	32	5/08/2020	5/08/2020	0
33	33	10/09/2020	10/09/2020	0
34	34	15/10/2019	15/10/2019	0
35	35	22/10/2020	22/10/2020	0
36	36	29/01/2020	29/01/2020	0
37	37	29/01/2020	29/01/2020	0
38	38	28/01/2020	28/01/2020	0
39	39	24/01/2019	24/01/2019	0
40	40	3/12/2019	3/12/2019	0
41	41	13/02/2019	13/02/2019	0
42	42	15/12/2018	23/07/2019	220
43	43	13/01/2019	23/07/2020	557
44	44	18/03/2019	17/08/2020	518
45	45	17/05/2018	15/05/2019	363
46	46	21/07/2018	23/07/2019	373
47	47	1/12/2018	23/07/2019	234
48	48	15/01/2019	13/12/2020	943
49	49	15/05/2018	22/08/2019	464
50	50	15/02/2018	22/01/2019	341

Prosiguiendo con el objetivo específico de: “Determinar la materialización del principio de inmediatez en la precalificación del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley 30057, en la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2019-2020”. Para cuyo efecto se realizó identifico el tiempo de duración total entre la fecha de la toma de conocimiento de la falta cometida y la emisión del informe de precalificación por parte de Secretaría técnica. Para lo cual, nuevamente se

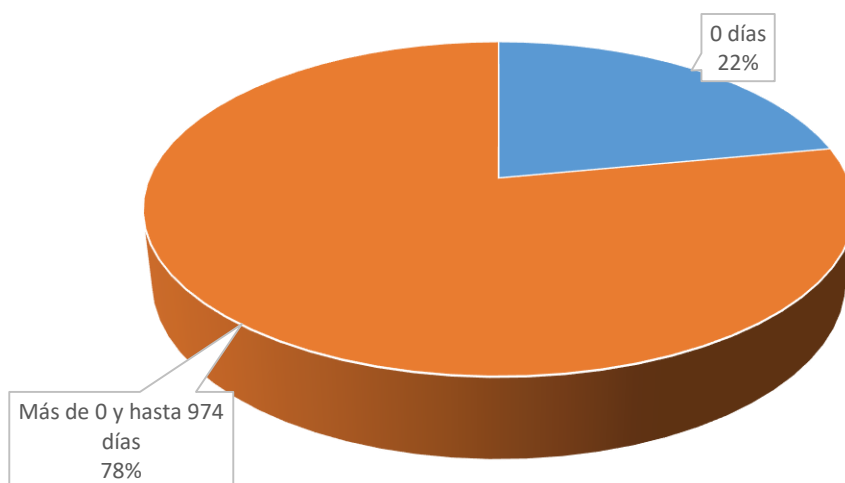
aplicó los instrumentos fichas de observación estructuradas, sobre los expedientes administrativos materia de estudio, obteniendo los resultados mostrados en la Tabla N°07, los cuales fueron clasificados conforme a los siguientes ítems: i) identificación del número de caso; ii) identificación del número de informe; iii) identificación de la fecha de puesta en conocimiento de la falta cometida por el servidos civil procesado; iv) identificación de la fecha de emisión del informe de precalificación por parte de Secretaría Técnica; v) tiempo transcurrido entre la puesta en conocimiento de la falta cometida y la fecha de la emisión del informe de precalificación, expresado en días.

Habiendo realizado el análisis de los resultados obtenidos, se ha podido observar que el promedio de duración del proceso en Secretaría Técnica, desde la puesta en conocimiento de la presunta falta disciplinaria, hasta la emisión del informe de precalificación, es de 300 días. Por otro lado, del total de casos analizados, tan solo en el 22%, equivalente a 11 casos, el informe se emitió el mismo día de la puesta en conocimiento de los hechos a Secretaría técnica, mientras que en el 78% de casos, el tiempo transcurrido, en promedio fue de 300 días. Siendo el tiempo más largo de duración, el del informe N°11, con un tiempo transcurrido entre la fecha de puesta en conocimiento del proceso y de emisión del informe, de 974 días, es decir 2.66 años. Mientras que el informe N°31, fue el que tuvo el menor registro con 31 días de diferencia.

Figura 11.

Tiempo De Duración Entre Fecha De Conocimiento De La Falta Y Emisión De Informe

TIEMPO DE DURACIÓN ENTRE FECHA DE CONOCIMIENTO
DE LA FALTA Y EMISIÓN DE INFORME



Se ha determinado en cuanto a la materialización del principio de inmediatez en la precalificación del procedimiento administrativo disciplinario, que, respecto al tiempo de duración del proceso en sede de Secretaría Técnica, desde la toma de conocimiento formal hasta la emisión del informe de precalificación, este resulta inexistente, por cuanto el termino promedio de duración, es de 300 días; es decir, que en promedio la emisión del informe de precalificación, se da en aproximadamente un año. Siendo que en tan solo 11 casos, que constituyen el 22% del total, el informe de precalificación se dio en el mismo día, no obstante como ya se ha mencionado en líneas arriba, la actuación de secretaria técnica, no es óptima, lo que conlleva a la vulneración del principio de inmediatez en el conocimiento de la falta disciplinaria que se imputa, aunado a que como se ha referido, dicha actuación denota un apartamiento de la teoría de las relaciones de especial sujeción, las cual implica un respeto mayor y la obligación de realizar las funciones de la administración pública, procurando el mejor desempeño de los funcionarios y servidores públicos, por cuanto la labor que realizan surge de las competencias delegadas por la colectividad, y en cuyo favor se realiza la función que se les asigna como competencia mediante norma, en este caso la Ley N°30057, LSC.

3. Contribución de la Teoría de las relaciones de especial sujeción en el trámite del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) en el marco de la Ley 30057

Tabla 8.

Actuación De La Secretaría Técnica En La Tramitación Del PAD

N°	Informe (número)	Seguimiento del caso (Si/No)	Observaciones
1	1	NO	En el año 2018 la ODECMA puso en conocimiento de la ST el proceso; sin embargo, en el 2019 recién se tomaron acciones.
2	2	NO	Hasta la fecha no se devolvió el informe de inicio de PAD remitido por la Secretaría Técnica al administrador.
3	3	NO	Hasta la fecha no se devolvió el informe de inicio de PAD remitido por la Secretaría Técnica al Coordinador de Seguridad.
4	4	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2016, recién en el año 2018 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
5	5	NO	Hasta la fecha no se devolvió el informe de inicio de PAD remitido por la Secretaría Técnica a la Administradora del Módulo Civil.
6	6	NO	Hasta la fecha no se devolvió el informe de inicio de PAD remitido por la Secretaría Técnica a el Coordinador de Logística.
7	7	NO	En el año 2018 la ODECMA puso en conocimiento de la ST el proceso; sin embargo, en el 2019 recién se tomaron acciones.
8	8	NO	En el año 2018 se tomó conocimiento de los hechos denunciados; sin embargo, recién en el año 2019 se tomaron acciones.
9	9	NO	En el año 2018 se tomó conocimiento de los hechos denunciados; sin embargo, recién en el año 2019 se tomaron acciones.
10	10	NO	En el año 2018 se tomó conocimiento de los hechos denunciados; sin embargo, recién en el año 2019 se tomaron acciones.
11	11	NO	En el año 2017 se tomó conocimiento de los hechos denunciados; sin embargo, en el año 2019 se tomaron acciones.
12	12	NO	En el año 2018 se tomó conocimiento de los hechos denunciados; sin embargo, recién en el año 2019 se tomaron acciones.
13	13	NO	En el año 2018 se tomó conocimiento de los hechos denunciados; sin embargo, recién en el año 2019 se tomaron acciones.

14	14	NO	En el año 2018 se tomó conocimiento de los hechos denunciados; sin embargo, recién en el año 2019 se tomaron acciones.
15	15	NO	En el año 2018 se tomó conocimiento de los hechos denunciados; sin embargo, recién en el año 2019 se tomaron acciones.
16	16	NO	En el año 2018 se tomó conocimiento de los hechos denunciados; sin embargo, recién en el año 2019 se tomaron acciones.
17	17	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2018, recién en el año 2019 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
18	18	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2018, recién en el año 2019 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
19	19	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2018, recién en el año 2019 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
20	20	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2018, recién en el año 2019 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
21	21	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2018, recién en el año 2019 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
22	22	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2018, recién en el año 2019 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
23	23	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2018, recién en el año 2019 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
24	24	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2018, recién en el año 2019 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
25	25	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2019, recién en el año 2020 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
26	26	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2019, recién en el año 2020 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
27	27	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2019, recién en el año 2020 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
28	28	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2019, recién en el año 2020 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.

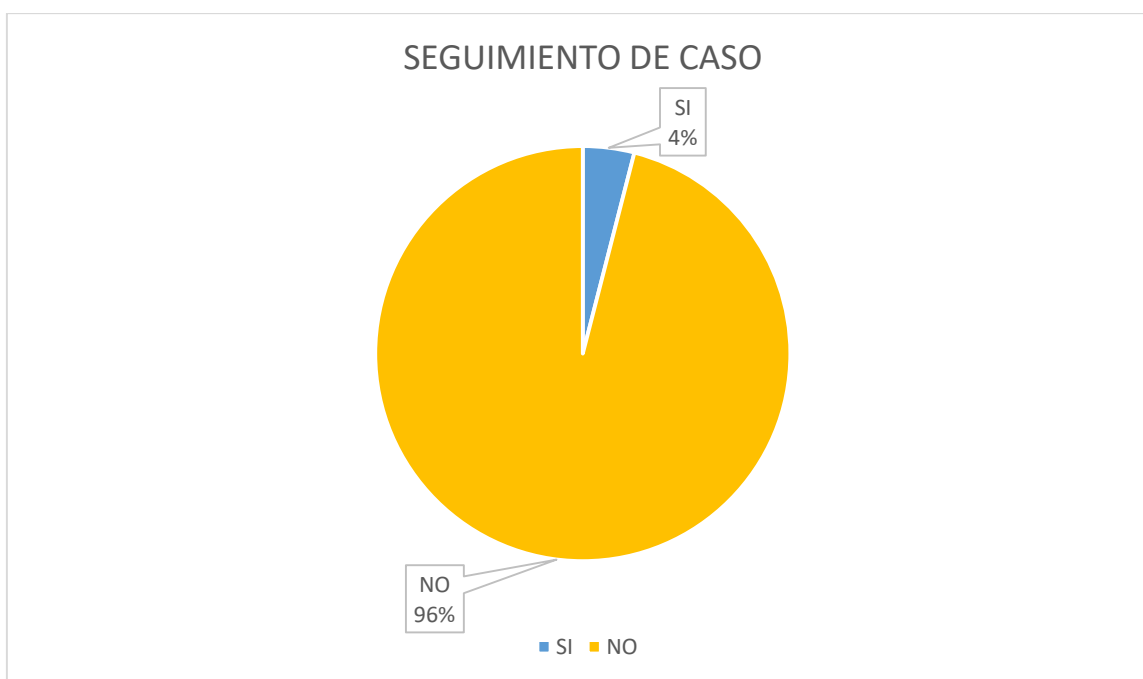
29	29	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2019, recién en el año 2020 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
30	30	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2018, recién en el año 2019 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
31	31	SI	Se tomó conocimiento y las acciones fueron inmediatas.
32	32	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2019, recién en el año 2020 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
33	33	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2019, recién en el año 2020 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
34	34	SI	Se tomó conocimiento y las acciones fueron inmediatas.
35	35	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2019, recién en el año 2020 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
36	36	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2019, recién en el año 2020 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
37	37	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2019, recién en el año 2020 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
38	38	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2019, recién en el año 2020 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
39	39	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2019, recién en el año 2020 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
40	40	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2019, recién en el año 2020 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
41	41	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2018, recién en el año 2019 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
42	42	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2018, recién en el año 2019 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
43	43	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2019, recién en el año 2020 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
44	44	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2019, recién en el año 2020 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
45	45	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2018, recién en el año 2019 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.

46	46	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2018, recién en el año 2019 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
47	47	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2019, recién en el año 2020 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
48	48	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2019, recién en el año 2020 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
49	49	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2018, recién en el año 2019 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.
50	50	NO	Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2018, recién en el año 2019 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD.

Para el desarrollo del presente punto, nuevamente recurrimos al capítulo I marco teórico, a efectos de delimitar los alcances de la teoría de las relaciones de especial sujeción, la cual aplicada a nivel del procedimiento administrativo disciplinario, implica que los funcionarios públicos, poseen normas especiales en las cuales se establecen sus funciones, competencia, y pautas para su accionar, las cuales deben de guardar con un especial respeto, debido a que el cargo que ejercen como servidores o funcionarios públicos, que les implica el tener una mayor responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, por cuanto estas se dan en beneficio de los administrados, ostentando los servidores civiles, una jerarquía superior, la cual implica un mayor cuidado, con los que se encuentran en una posición inferior, como el rol que posee un padre con un hijo.

Teniendo en cuanto lo antes mencionado, aplicándose la ficha de observación estructurada, instrumento de la presente investigación, se obtuvieron los hallazgos que se muestran en la Tabla N°08, en la cual los datos se ordenaron de acuerdo a la siguiente clasificación: i) identificación del número de caso; ii) identificación del número de informe; iii) identificación si se realizó el seguimiento del caso; iv) identificación de las observaciones realizadas en casa expediente.

Realizado el análisis de los resultados obtenidos, se ha observado que la Secretaría Técnica, en cuanto a la realización de seguimiento de los casos, no ha realizado seguimiento en el 96% de casos, equivalentes a 48, realizando seguimiento tan solo en el 4% de casos, equivalentes a 2.

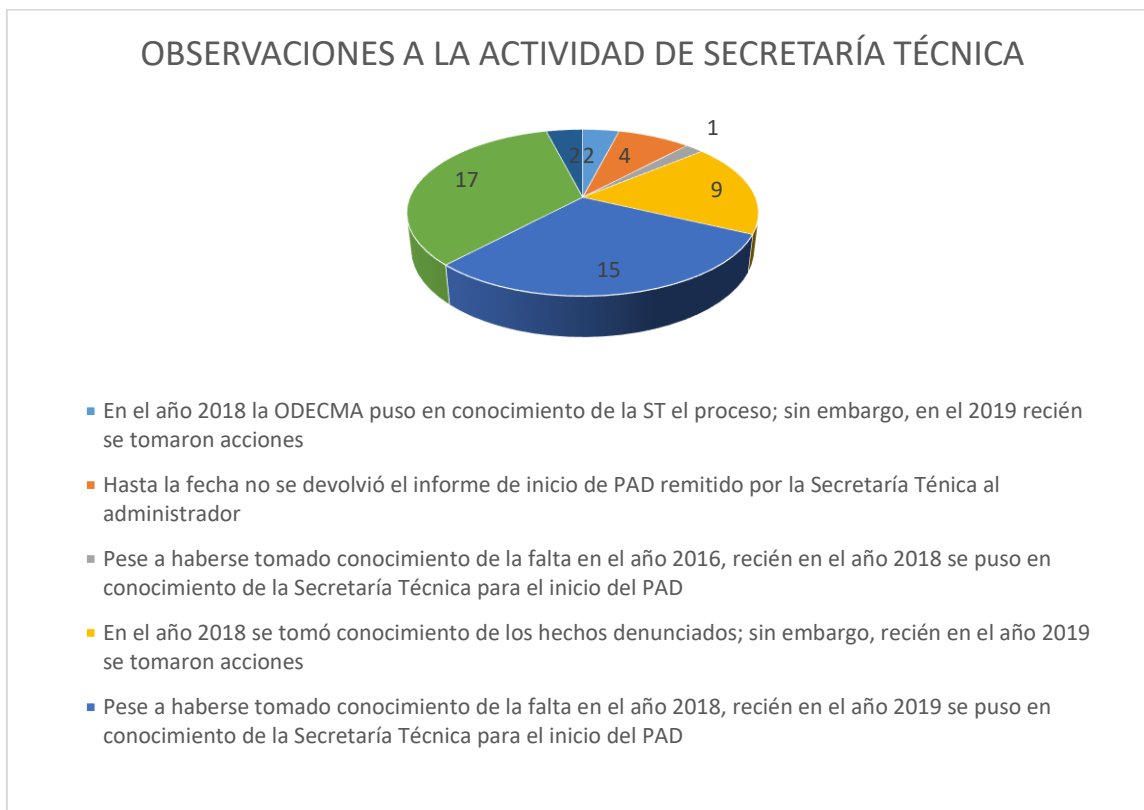
Figura 12.*Seguimiento De Caso*

En cuanto, a la actuación de la Secretaría Técnica, se tuvieron las siguientes observaciones: en el 4% de casos, equivalentes a 2, se registró que: “En el año 2018 la ODECMA puso en conocimiento de la ST el proceso; sin embargo, en el 2019 recién se tomaron acciones”; en el 8% de casos, equivalentes a 4; se registró que: “Hasta la fecha no se devolvió el informe de inicio de PAD remitido por la Secretaría Técnica al administrador”; en el 2% de casos; equivalentes a 1, se registró que: “Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2016, recién en el año 2018 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD; en el 18% de casos, equivalentes a 9, se registró que: “En el año 2018 se tomó conocimiento de los hechos denunciados; sin embargo, recién en el año 2019 se tomaron acciones; en el 30% de casos, equivalentes a 15, se registró que: “Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2018, recién en el año 2019 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD; en el 34% de casos, equivalentes a 17, se registró que: “Pese a haberse tomado conocimiento de la falta en el año 2019, recién en el año 2020 se puso en conocimiento de la Secretaría Técnica para el inicio del PAD; y finalmente en el 4% final de casos, equivalentes a 2, se registró que: “Se tomó conocimiento y las acciones

fueron inmediatas”, lo que es concordante con los casos en los que si hubo seguimiento por la Secretaría Técnica.

Figura 13.

Observaciones A La Actividad De Secretaria Técnica



Así se ha podido establecer que, en cuanto a la contribución de la teoría de las relaciones de especial sujeción, en el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley 30057, por parte de Secretaria Técnica de Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, esta contribución es casi nula, lo que se da cuenta a través de diversos aspectos, dentro de los cuales se resaltan; i) la falta de actuación probatoria; ii) el no seguimiento de casos; y iii) la falta de diligencia en la tramitación del informe de precalificación. Siendo los dos últimos, los cuales se exponen en la Tabla N°08, en la cual se observa que secretaria técnica, no realizo el seguimiento de los casos en el 96% de casos, es decir que para dicha instancia, no resulta relevante hacer seguimiento de las faltas denunciadas, lo que a su vez se refleja en las observaciones efectuadas, las cuales dan cuenta que las acciones que despliega la Secretaría Técnica, son tardías, demorando hasta un año

desde que se toma conocimiento de la falta, aunado a que en algunos casos el informe de inicio del PAD remitido por dicha instancia, no es devuelto al administrador. Lo cual no se condice con los postulados de la teoría de las relaciones de especial sujeción, la cual establece que los funcionarios públicos, poseen una especial obligación y sujeción al cumplimiento eficiente y correcto de sus funciones atribuidas por ley, esto debido a que la función que ejercen es en beneficio de los administrados, en este caso en resguardo del recto ejercicio de la función pública, en el marco de la Ley N°30057.

4. Efectos de la precalificación en el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), respecto al principio de inmediatez

Tabla 9.

Influencia del informe de precalificación en la apertura o archivo del PAD

N°	Informe (número)	Resultado del Informe (recomendación)	Duración estimada del PAD (Días)	Respeto al principio de inmediatez (SI/NO)
1	1	No ha lugar apertura del PAD	181	NO
2	2	Inicio del PAD	93	NO
3	3	Inicio del PAD	64	NO
4	4	Inicio del PAD	785	NO
5	5	Inicio del PAD	130	NO
6	6	Inicio del PAD	363	NO
7	7	No ha lugar apertura del PAD	301	NO
8	8	No ha lugar apertura del PAD	361	NO
9	9	No ha lugar apertura del PAD	302	NO
10	10	No ha lugar apertura del PAD	337	NO
11	11	No ha lugar apertura del PAD	974	NO
12	12	No ha lugar apertura del PAD	515	NO
13	13	No ha lugar apertura del PAD	611	NO
14	14	No ha lugar apertura del PAD	440	NO
15	15	No ha lugar apertura del PAD	365	NO
16	16	No ha lugar apertura del PAD	470	NO
17	17	Inicio del PAD	406	NO
18	18	No ha lugar apertura del PAD	357	NO
19	19	No ha lugar apertura del PAD	416	NO
20	20	No ha lugar apertura del PAD	401	NO
21	21	No ha lugar apertura del PAD	435	NO

22	22	No ha lugar apertura del PAD	82	NO
23	23	No ha lugar apertura del PAD	64	NO
24	24	No ha lugar apertura del PAD	414	NO
25	25	No ha lugar apertura del PAD	39	NO
26	26	No ha lugar apertura del PAD	234	NO
27	27	No ha lugar apertura del PAD	0	SI
28	28	No ha lugar apertura del PAD	664	NO
29	29	No ha lugar apertura del PAD	658	NO
30	30	No ha lugar apertura del PAD	472	NO
31	31	Se recomendó disponer el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.	31	NO
32	32	No ha lugar apertura del PAD	0	SI
33	33	No ha lugar apertura del PAD	0	SI
34	34	Se recomendó disponer el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.	0	SI
35	35	No ha lugar apertura del PAD	0	SI
36	36	No ha lugar apertura del PAD	0	SI
37	37	No ha lugar apertura del PAD	0	SI
38	38	No ha lugar apertura del PAD	0	SI
39	39	No ha lugar apertura del PAD	0	SI
40	40	No ha lugar apertura del PAD	0	SI
41	41	No ha lugar apertura del PAD	0	SI
42	42	No ha lugar apertura del PAD	220	NO
43	43	No ha lugar apertura del PAD	557	NO
44	44	No ha lugar apertura del PAD	518	NO
45	45	No ha lugar apertura del PAD	363	NO
46	46	No ha lugar apertura del PAD	373	NO
47	47	No ha lugar apertura del PAD	234	NO
48	48	No ha lugar apertura del PAD	943	NO
49	49	No ha lugar apertura del PAD	464	NO
50	50	No ha lugar apertura del PAD	341	NO

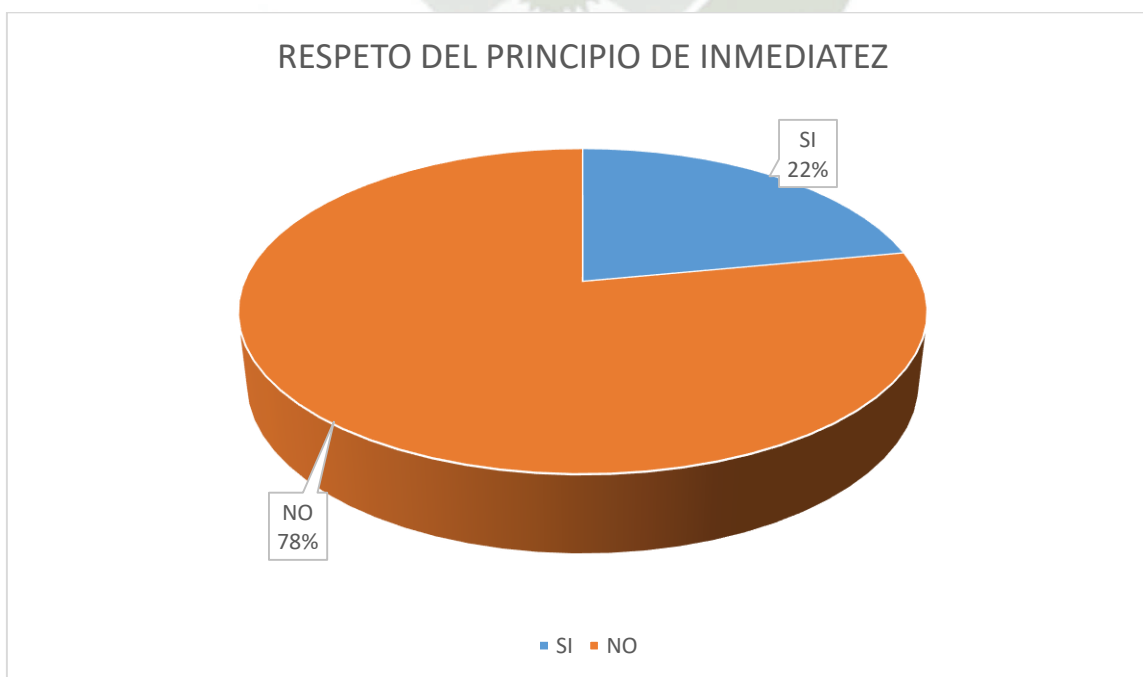
Para finalizar, con el análisis y discusión de los resultados, teniendo en cuenta el objetivo general de la presente investigación, el cual consistió en: “Determinar los efectos de la precalificación en el procedimiento administrativo disciplinario según ley 30057, en cuanto al principio de inmediatez en la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2019-2020”. Se elaboro la Tabla N°09, que se muestra precedentemente, en la cual se buscó determinar la actuación de la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, respecto al respeto del principio de inmediatez en el PAD, seguido en el marco de la Ley N°30057, LSC.

De este modo, se aplicó el instrumento ficha de observación estructurada, obteniéndose los datos que se muestran en la Tabla N°09, los cuales fueron clasificados conforme a los siguientes ítems: i) identificación del número de caso; ii) identificación del número de informe; iii) resultado o recomendación del informe de precalificación; iv) tiempo de duración del PAD desde el inicio hasta la emisión del informe de precalificación; v) verificación del respeto del principio de inmediatez, el cual posee dos indicadores, uno negativo y el otro positivo.

Del análisis de los resultados encontrados, se aprecia que teniendo en cuenta el tiempo de duración promedio del proceso administrativo tramitado por la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, en cuanto a la presencia del principio de inmediatez se ha observado que tan solo se lo ha respetado en el 22% de casos, equivalentes a 11; mientras que teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde la toma en conocimiento de la falta disciplinaria y la emisión del informe de precalificación, en el 78% de casos, equivalentes a 39, no se respetó el principio de inmediatez a nivel del procedimiento disciplinario.

Figura 14.

Respeto Del Principio De Inmediatez



Dicho ello, se ha determinado que los efectos de la precalificación en el procedimiento administrativo disciplinario según Ley N° 30057, en cuanto al principio de inmediatez en la Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, es que el tratamiento que se le otorga al trámite del informe de precalificación, dentro de la dicha instancia, vulnera el principio de inmediatez, por cuanto de la totalidad de casos analizados, la duración promedio entre la fecha de puesta en conocimiento de la falta disciplinaria cometida y la fecha de emisión del referido informe de precalificación, es de 300 días, es decir cerca de un año, salvo el 22% de casos en los cuales el informe de precalificación se emitió en el día en que se tomó conocimiento de la falta. Apreciándose que el desarrollo del trámite para la emisión del informe de precalificación, posee distintas etapas, las cuales por inacción de la Secretaría Técnica, se ven innecesariamente dilatadas, emitiéndose el informe de precalificación el cual concluye la comisión o no de la falta disciplinaria denunciada, en forma previa para el inicio del PAD, fuera de un plazo razonable, salvo excepciones que no constituyen el mayor porcentaje de casos, por cuanto la regla general es que no se respete el principio de inmediatez, lo que vulnera el derecho del servidor civil trabajador del Poder Judicial, en la función de funcionario o servidor público, de conocer la falta disciplinaria concreta que ameritara la imposición de una sanción disciplinaria. Situación que, pese a que puede ser salvada con la aplicación de la teoría de las relaciones de especial sujeción, la cual no se percibe dentro de la actuación de la Secretaría Técnica, por cuanto su accionar no cumple con las normas y principios generales del procedimiento administrativo disciplinario, y da cuenta de un mal ejercicio de la función pública de la cual es competente.

5. Análisis general arribado

Como análisis general de la presente investigación, se ha podido hallar que la actuación de la Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa a nivel de la emisión del informe de precalificación, es fundamental para determinar la procedencia del inicio de un Procedimiento Administrativo Disciplinario, y el cual se ha podido verificar que se desarrolla en base a las siguientes instancias: i) Puesta en conocimiento de la falta disciplinaria cometida; ii) Inicio del Proceso; iii) Realización de la actividad probatoria; iv) Finalización de la actividad probatoria; v) Emisión de informe de

precalificación. Así pues, como se postuló al inicio del presente capítulo de resultados, la actuación de la Secretaría Técnica, debe de adecuarse al cumplimiento de principios del procedimiento administrativo disciplinario, así como principios del derecho laboral como es el de inmediatez, que a su vez implica que el servidor civil, tenga conocimiento de la falta disciplinaria imputada en concreto, dentro de un plazo razonable, para el ejercicio pleno de su derecho de defensa, no obstante, se ha determinado que en la tramitación del PAD, a nivel de la emisión del informe de precalificación, dicho principio no se ve materializado por parte de Secretaría Técnica, instancia que en el 84% del total de casos analizados, demora en promedio 300 días, desde la toma de conocimiento de la falta disciplinaria cometida, hasta la emisión del informe de precalificación, los mismos que tan solo en el 16% de casos, equivalente a 8 casos, se determinó que la falta denunciada amerita el inicio del PAD, mientras que en el 84% de casos, se archiva el procedimiento.

Por otro lado, se ha determinado que la contribución de la teoría de las relaciones de especial sujeción, debe ser el principio orientador en la actuación de la administración pública, al momento de la tramitación de procedimientos disciplinarios, por cuanto propone una obligación especial, nacida del cargo y funciones que desempeñan los servidores y funcionarios públicos, que hace nacer una especial sujeción a las normas que establecen sus atribuciones y ejercicio funcional. No obstante, en cuanto a la actuación de la secretaria técnica, esta teoría no viene siendo aplicada, lo que se acredita con las dilaciones que se encuentran en la tramitación del PAD, dentro del marco de la Ley 30057, situación que se vería salvada con la aplicación de la teoría mencionada, la cual brinda mayor responsabilidad a los funcionarios y servidores públicos.

6. Confrontación con la hipótesis de la presente investigación

Al inicio de la investigación, se planteó la siguiente hipótesis:

DADO QUÉ:

El procedimiento administrativo disciplinario regulado por la ley 30057, establece una serie de pasos previos para el inicio de este procedimiento, dentro del que se encuentra el informe de precalificación como resultado de las investigaciones a propósito de la interposición de

una denuncia emitida por la Secretaría Técnica, este informe es emitido fuera de un plazo razonable,

ES PROBABLE QUÉ:

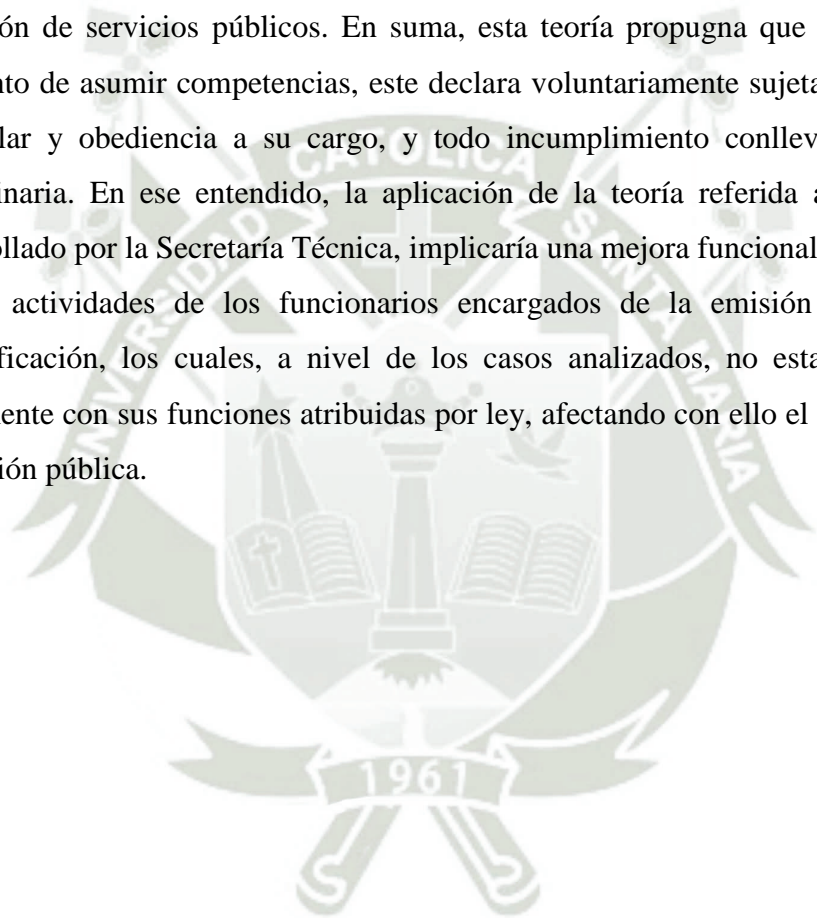
Se esté vulnerando el principio de inmediatez trayendo como consecuencia la vulneración del procedimiento disciplinario, su esencia y trascendencia; lo que puede ser analizado en base a la teoría de las relaciones de especial sujeción.

Sobre ello, es de verse que la hipótesis se encuentra plenamente corroborada, con los aspectos que han sido desarrollados en las bases teóricas y el presente capítulo de resultados, los cuales se sintetizan en los siguientes puntos:

- Se ha determinado que el desarrollo que se le brinda al procedimiento disciplinario en el marco de la Ley N°30057 LSC, se distingue por tres etapas fundamentales, que se sintetizan en el análisis de fondo de la denuncia, la actuación probatoria y el informe de opinión o de recomendación del inicio del PAD, o de su archivo. Habiéndose, determinado que la actuación desplegada por la Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios del Poder Judicial, es deficiente y vulnera los principios integrantes del procedimiento administrativo disciplinario, desnaturalizando su esencia y su trascendencia.
- En cuanto a los principios que se ven vulnerados por la deficiente actuación de la Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios del Poder Judicial, el que ha sido materia de la hipótesis de la investigación, ha sido el principio de inmediatez, el cual se aplica a nivel del ámbito sancionatorio en el derecho laboral, y el cual implica que el trabajador conozca en forma celeridad y en un plazo razonable las faltas que se le imputan. Habiéndose verificado que, a nivel del PAD, ejecutado dentro del marco de la Ley N°30057, el informe de precalificación es el acto administrativo mediante el cual se brinda al servidor civil, la posibilidad de conocer efectivamente la falta en concreto que se le imputa. No obstante, se aprecia que debido al trámite que se les da a las denuncias en Secretaría Técnica, este informe demora en emitirse desde la puesta en conocimiento de la presunta falta, hasta la emisión del informe de precalificación, un total de 300 días

en promedio, esto en el 78% de casos. Lo que evidencia una clara vulneración al principio de inmediatez.

- Finalmente, dentro de la hipótesis planteada, se abrió la posibilidad de aplicar la teoría de las relaciones de especial sujeción, nace desde la idea de la concentración del poder en algunos funcionarios de Estado, quienes poseen la tarea de proteger los derechos de los ciudadanos y administrarlos, mediante el ejercicio de su función pública y mediante la dación de servicios públicos. En suma, esta teoría propugna que el funcionario al momento de asumir competencias, este declara voluntariamente sujetarse a un servicio particular y obediencia a su cargo, y todo incumplimiento conlleva a una sanción disciplinaria. En ese entendido, la aplicación de la teoría referida a nivel del PAD desarrollado por la Secretaría Técnica, implicaría una mejora funcional en el desempeño de las actividades de los funcionarios encargados de la emisión del informe de precalificación, los cuales, a nivel de los casos analizados, no estarían cumpliendo cabalmente con sus funciones atribuidas por ley, afectando con ello el recto ejercicio de la función pública.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha determinado que los efectos de la precalificación en el procedimiento administrativo disciplinario según ley 30057, en cuanto al principio de inmediatez en la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2019-2020, se sitúan en la tramitación del informe de precalificación, la cual por razones que son imputables a la actuación de la Secretaría Técnica, se ve extensamente dilatada, afectando el principio de inmediatez que le asiste a los servidores públicos denunciados por la comisión de faltas disciplinarias contempladas en el artículo 85° de la Ley N°30057 LSC, quienes no conocen en forma oportuna y dentro de un plazo razonable la falta concreta que se le imputa, sino hasta la emisión del informe de precalificación, el cual tarda en emitirse en un promedio de 300 días, desde la fecha en la que se toma conocimiento de la falta, limitando así su derecho de defensa.

SEGUNDA: Se ha determinado que la naturaleza jurídica del principio de inmediatez en el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley 30057, se encuentra en que este principio implica una acción inmediata, mediante la cual el servidor pueda tener un claro conocimiento de la falta que se le imputa ha cometido. Comunicación que se debe dar inclusive antes del inicio del procedimiento que tendera a sancionarlo en caso se establezca su responsabilidad. Siendo, así este principio se encuentra asociado a la relación de dependencia que existe en todo vinculo de naturaleza laboral, y la posibilidad de la disolución del vínculo, por causas imputables al servidor. Por otro lado, la garantía de este principio, otorga al servidor la posibilidad de ejercer su derecho de defensa contra sus derechos fundamentales.

TERCERA: Se ha verificado que, en cuanto al desarrollo de la precalificación en el procedimiento administrativo disciplinario en la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, este se da en distintas fases, desde la puesta en conocimiento de la falta cometida, el inicio del proceso, la actividad probatoria, la finalización de la actividad probatoria, y finalmente la emisión del informe de precalificación, además del seguimiento de los casos. En dichas fases, la Secretaría Técnica, como entidad competente de la tramitación del informe de

precalificación, debe de adecuar su accionar a los principios integrantes del PAD, así como principios generales del derecho laboral como el principio de oportunidad y el plazo razonable, no obstante en la investigación se ha determinado que estos principios no vienen siendo respetados, desnaturalizando la esencia y trascendencia del procedimiento administrativo disciplinario, dentro del marco de la Ley N° 30057 LSC.

CUARTA: Se ha determinado en cuanto a la materialización del principio de inmediatez en la precalificación del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley 30057, en la Secretaría Técnica De Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2019-2020, que esta resulta inexistente, por cuanto el tiempo promedio de duración del procedimiento en Secretaría Técnica, desde la fecha de la puesta en conocimiento de la falta disciplinaria cometida, hasta la emisión del informe de precalificación es de 300 días, lo cual se ha podido verificar en el 78% de casos analizados.

QUINTA: Se ha establecido que la contribución de la teoría de las relaciones de especial sujeción en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley 30057, sería positiva a efecto de contribuir con la actuación de la secretaria técnica, dentro del procedimiento administrativo disciplinario, tramitado dentro del marco de la Ley del Servicio Civil, por cuanto dicha teoría propugna que los funcionarios y servidores públicos, deben tener especial sujeción a las normas que establecen sus funciones y limitaciones, debido a la función pública que estos realizan, en favor de la colectividad, y la relación obligatoria que se genera con su cargo.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda que, **TENIENDO EN CUENTA LAS DEFICIENCIAS FUNCIONALES** en las que está incurriendo Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios de la corte Superior de Justicia de Arequipa y otros funcionarios que no cumplen con remitir la información solicitada en un plazo prudente, se recomienda al área competente, **REALICE LAS INDAGACIONES CORRESPONDIENTES, A EFECTO DE DETERMINAR LA RESPONSABILIDADES**, para sancionarlos conforme corresponda, por faltas funcionales.

SEGUNDA: Se recomienda a **LA SECRETARÍA TÉCNICA** de Procedimientos Disciplinarios de la Corte Superior de Justicia de Arequipa y **DEMÁS FUNCIONARIOS, ACTUAR DE CONFORMIDAD CON LA TEORÍA DE LAS RELACIONES DE ESPECIAL SUJECCIÓN**, a efecto de realizar un **MEJOR EJERCICIO FUNCIONAL**, y **RESPETANDO EL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ**, a fin de que **LAS INVESTIGACIONES PREVIAS Y LA PRECALIFICACIÓN, SE DE DENTRO DE UN PLAZO RAZONABLE.**

TERCERA: Se recomienda, que, **TENIENDO EN CUENTA, QUE EL NO RESPETO DE LOS PRINCIPIOS COMO EL DE INMEDIATEZ Y EL DEL PLAZO RAZONABLE, CONLLEVA A LA VULNERACIÓN DE OTROS DERECHOS DE LOS SERVIDORES CIVILES**, y que ello es producto del desconocimiento de la norma, la permisibilidad de la actual Ley del Servicio Civil N°30057, respecto a la función de las autoridades disciplinarias, y a la disparidad de criterios entre las mismas, se recomienda la modificación de la norma citada, para lo cual se anexa al presente informe final la propuesta de formula legislativa respectiva.

PROYECTO DE LEY N°.....

**LEY QUE MODIFICA LA LEY N°30057
DISPONIENDO MEDIDAS PARA LA
OPTIMIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO
ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE
LA LEY SERVICIO CIVIL.**

El congresista que suscribe, miembro del Grupo Parlamentario....., en ejercicio del derecho de iniciativa Legislativa previsto por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y según lo regulado por los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone a consideración del Congreso de la República la siguiente iniciativa legislativa:

PROYECTO DE LEY

El Congreso de la República,

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE MODIFICA LA LEY N°30057 DISPONIENDO MEDIDAS PARA LA
OPTIMIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO
DE LA LEY SERVICIO CIVIL**

Artículo 1.- Se incorpora el literal r) al Artículo 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil

Se incorpora el literal r) al Artículo 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, en los siguientes términos:

Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario

[...]

r) El incumplimiento o cumplimiento tardío de las funciones consistentes en la suscripción de requerimientos de información y/o documentación a las entidades,

servidores ex servidores civiles de la entidad o de otras entidades, dentro del plazo requerido por la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA: Implementación de lo dispuesto en la presente Ley

El Poder Ejecutivo tiene un plazo máximo de 30 días calendario para adecuar lo dispuesto en esta ley a la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil, sin perjuicio de la entrada en vigor de esta ley, que será a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

SEGUNDA: De los cursos de inducción

Los cursos de inducción a los que se refiere el cuarto párrafo del nuevo texto del artículo 92°, se encontrarán a cargo del Tribunal del Servicio Civil, para lo cual deberán de generar las bases de postulación y solicitar la aprobación del presupuesto que sea requerido.

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el año 2021, mediante Decreto Supremo N°164-2021-PCM, se apruebo la Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026, la cual tiene como uno de sus principales objetivos el de fortalecer los sistemas de la administración pública y el servicio civil, este conforme al eje 5.3, de dicho decreto. Dicha política nace en razón del objetivo estatal de generar desarrollo en el Estado peruano, postulando ejes de intervención que a su vez se relacionan con las Políticas de Estado, del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional y la Visión del Perú al 2050.

Teniendo presente dicha finalidad, es prioridad del Estado, la correcta administración pública, la cual se logra solo con la contratación de personal idóneo y capacitado, para efectos de asumir los cargos laborales que sostienen y se desenvuelven en toda entidad estatal. Por lo cual, con la finalidad de garantizar la óptima prestación de servicios públicos, y la generación de un régimen laboral único para el personal del Estado. Por lo cual con fecha 04

de julio del año 2013, se emite la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, la cual tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. Con posterioridad a ello, con fecha 13 de junio del año 2014, se emite el Decreto Supremo N°040-2015-PCM, Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, que tiene por objeto la aplicación de la Ley del Servicio Civil.

En la referida ley, además de los derechos, atribuciones, competencias y funciones de los servidores civiles, se consagra un régimen disciplinario el cual tiene por objeto el sancionar las faltas disciplinarias cometidas por los servidores civiles, que se encuentren dentro de los alcances de los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y 30057. Procedimiento administrativo disciplinario, que posteriormente se regula a nivel de su aplicabilidad mediante la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC.

II.- ANALISIS DE LA PROBLEMÁTICA

Para el desarrollo de la función pública que desarrolla el Estado peruano, en beneficio del interés general de la población, los servidores y funcionarios públicos que integran cada uno de los estamentos del gobierno, precisan de un régimen laboral exclusivo que les permita conocer sus funciones, derechos, obligaciones, así como faltas administrativas entre otras. Es por ello, que se crea la Ley del Servicio Civil, norma que tiene como principal finalidad la de establecer un régimen único y exclusivo para los funcionarios que prestan servicios en las entidades pública del Estado.

La norma en comento, se encarga de especificar las faltas disciplinarias que pueden ser cometidas por los servidores y funcionarios, integrantes del régimen SERVIR, trazando el procedimiento administrativo disciplinario que debe seguirse para investigar la comisión de las faltas detectadas por cualquier administrado o por la misma entidad estatal. El cual se lleva a instancia de distintas autoridades, que conforme al actual artículo 92, de la Ley del Servicio Civil, Ley N°30057, estas pueden ser: a) El jefe inmediato del presunto infractor, b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, c) El titular de la entidad; y d) El Tribunal del Servicio Civil, los cuales se reciben apoyo de los llamados secretarios técnicos, quienes

resultan ser abogados designado por el titular de la entidad pública, quien lleva a cabo el proceso de instrucción el cual finaliza con la emisión de un informe denominado de precalificación, en el cual se califica la falta y la procedencia del inicio de un procedimiento administrativo sancionador, por parte de la entidad, en contra del servidor civil infractor.

Dentro de este contexto, se aprecia que, a interior del procedimiento administrativo disciplinario, que desarrollan las secretarías técnicas de entidades como el Poder Judicial, presentan serias deficiencias, que inciden en su eficacia como medio sancionador de faltas disciplinarias, además de constituir límites al ejercicio de los derechos laborales de los servidores quejados, los cuales se sustentan en el principio de inmediatas respecto al conocimiento de las faltas que se le imputan. Ya que, a nivel de la precalificación efectuada por los secretarios técnicos, esta incurre en dilaciones las cuales se manifiestan en que el tiempo de emisión de un informe de precalificación, con relación a su puesta en conocimiento de la autoridad correspondiente es de hasta 300 días.

El tiempo, al se hace mención no resulta razonable, y este resulta como consecuencia de entre otros factores, a la existencia de desconocimiento de la normativa, saturación en el personal de secretaría técnica, por cuanto tan solo se cuenta con uno que se encarga de todos los procesos de la entidad, finalmente las dilaciones también se deben a la falta de apoyo y al incumplimiento de las funciones de las autoridades y organismos que tienen el deber de remitir la información que se le requiere dentro de la etapa de investigaciones previas y precalificación.

En tal sentido, la problemática que se ha detectado a nivel del funcionamiento del procedimiento administrativo disciplinario ejecutado conforme a las disposiciones de la Ley del Servicio Civil, Ley N°30057, se deben justamente a que la norma es permisiva con las autoridades encargadas del proceso, se brinda competencia a una pluralidad de autoridades, generando disparidad de criterios además que no se contempla como filtros de selección del personal la realización de cursos de inducción en la norma de la materia y en el derecho administrativo disciplinario. Por lo cual se hace necesaria la reforma legal que se plantea, para garantizar la optimización del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil.

III.- ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

En cuanto al análisis costo beneficio la formula legislativa propuesta, si bien generara un costo para el Estado, se aprecia como beneficio la optimización del procedimiento administrativo disciplinario contemplado en la Ley del Servicio Civil, consecuente la mejora en la calidad del servicio y la función pública, todo en pro de potenciar los servicios públicos que se brindan a la colectividad en miras del interés general. Enfocándose en mejorar sustancialmente el procedimiento de instrucción o fase de instrucción del procedimiento administrativo citado.

IV. EFECTO DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente ley modifica el artículos85°, de la actual Ley N°30057, estableciendo una nueva falta disciplinaria agregando el literal r), al artículo 85.

A continuación, se presenta un cuadro en el cual se establecen las modificatorias a la Ley N°30057, en forma comparativa con su texto actual.

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTA
<p>Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario</p> <p>Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:</p> <p>a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.</p> <p>b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.</p>	<p>Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario</p> <p>Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:</p> <p>a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.</p> <p>b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.</p>

<p>c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.</p> <p>d) La negligencia en el desempeño de las funciones.</p> <p>e) El impedir el funcionamiento del servicio público.</p> <p>f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.</p> <p>g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.</p> <p>h) El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro.</p> <p>i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.</p> <p>j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.</p> <p>k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor</p>	<p>c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.</p> <p>d) La negligencia en el desempeño de las funciones.</p> <p>e) El impedir el funcionamiento del servicio público.</p> <p>f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.</p> <p>g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.</p> <p>h) El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro.</p> <p>i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.</p> <p>j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.</p> <p>k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor</p>
--	--

<p>civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima.</p> <p>l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.</p> <p>m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.</p> <p>n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo</p> <p>ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.</p> <p>o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.</p> <p>p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.</p> <p>q) Las demás que señale la ley.</p>	<p>civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima.</p> <p>l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.</p> <p>m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.</p> <p>n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo</p> <p>ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.</p> <p>o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.</p> <p>p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.</p> <p>q) Las demás que señale la ley.</p>
--	--

	<p>r) El incumplimiento o cumplimiento tardío de las funciones consistentes en la suscripción de requerimientos de información y/o documentación a las entidades, servidores ex servidores civiles de la entidad o de otras entidades, dentro del plazo requerido por la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.</p>
--	---

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa que se propone, se vincula directamente con la Política Nacional de Modernización de Gestión Pública a 2030, la misma que tiene como fin garantizar que el Estado sea eficiente, y que la sociedad sea justa e inclusiva, contando como ejes operativos, con la mejora de gestión interna en las entidades públicas, el fortalecimiento continuo e innovación de entidades públicas, con un gobierno abierto que genere confianza en cuanto a sus intervenciones públicas.

Con dicha finalidad, el Estado se compromete al fortalecimiento y mejora de la administración pública, con ello el optimizar los procedimientos administrativos disciplinarios, que buscan perseguir la sanción de los servidores que incurran en faltas disciplinarias, se convierte en un objetivo prioritario, teniendo en cuenta que dichas normas disciplinarias, son implementadas para generar el mejor desarrollo de la función pública, además de la confianza de la sociedad en las entidades del Estado.

BIBLIOGRAFÍA

Aedo Zúñiga, M. P., & Parker Gumucio, C. (2020). Funcionarios públicos y evaluación ambiental en Chile: tensiones en la construcción de una gobernanza ambiental democrática. *Revista Mexicana De Ciencias Políticas Y Sociales*, 65(239). <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.239.67896>

Aguilera Medina, C. (2021). Legal nature of fines in administrative contracting: some reflections on administrative authority and the principle of legality. *Revista chilena de derecho*, 48(2), 1-26. <https://doi.org/10.7764/R.482.1>

Álvarez Álvarez, F. E., Ilaquiche Licta, R. C., Fiallos Bonilla, S. F., & Hernández Alvarado, V. J. (2022). Procedimientos disciplinarios a servidores judiciales: vulneración de derechos constitucionales. *Universidad Y Sociedad*, 14(S4), 98-107.

Baca Merino, R. (2020). Alcances de la presunción de licitud en el procedimiento administrativo sancionador. *Derecho & Sociedad*, 1(54), 267-276.

Bordalí, A. (2023). El debido procedimiento administrativo sancionador. *Revista de Derecho Administrativo Económico*, (37), 33-66. <https://doi.org/10.7764/redae.37.2>

Bustos, C. M. M. (2021). La búsqueda de la verdad y los medios de prueba. *Estudios Eclesiásticos. Revista de investigación e información teológica y canónica*, 96(379), 761-823.

Casación N° 494-97 Lima, El Peruano de 26 de noviembre de 1997.

Castro Coria, E. G. (2020). De las relaciones publico privadas. Relaciones generales y de especial sujeción. *Revista De La Facultad De Derecho De México*, 70(278-2), 965–988. <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2020.278-2.75352>

Corazón González, R. (2017). El principio de causalidad y la ocurrencia esencial. *Studia Poliana*, (19), 83-110. <https://doi.org/10.15581/013.19.83-110>

Cordero Q., Eduardo. (2020). El plazo en la prescripción de las infracciones y sanciones administrativas ante el principio de proporcionalidad. *Revista chilena de derecho*, 47(2), 359-384. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372020000200359>

Cuba, E. (2023). Responsabilidad precontractual en la contratación administrativa a partir del principio de la confianza legítima. El caso peruano. *Revista de Derecho Administrativo Económico*, (37), 107-126. <https://doi.org/10.7764/redae.37.4>

Cuenca Jaramillo, S. M., Vargas Lapo, H. J., & Vilela Pincay, W. E. (2019). Importancia de la correcta imputación del delito de robo, garantía de un adecuado proceso penal. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 229-237

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (01 de setiembre del 2014) <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2147983/DECRETO%20SUPREMO%20N%C2%BA%20040-2014-PCM.pdf.pdf?v=1630515321>

Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC. Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2615238/DIRECTIVA%2002-2015-SERVIR/GPGSC%20R%C3%89GIMEN%20DISCIPLINARIO%20Y%20PROCEDIMIENTO%20SANCIONADOR%20DE%20LA%20LEY%20N%C2%B0%2030057%2C%20LEY%20%20DEL%20SERVICIO%20CIVIL.pdf>

Esparza Reig, J., Martí-Vilar, M., & Rodriguez, L. (2021). Predicción en estudiantes universitarios de la Conducta prosocial y de la penalización de actos como faltas y delitos, a partir de la empatía. *Anuario de Psicología/The UB Journal of Psychology*, 51(1), 27-34.

Expediente 1003-1998-AA/TC. Tribunal Constitucional (06 de agosto del 2002). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01003-1998-AA.html>

Expediente N. 0016-2002-AI/TC. Tribunal Constitucional (30 de abril de 2003). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00016-2002-AI.pdf>

Expediente N.O 00543-2007-PA/TC. Tribunal Constitucional (29 de setiembre del 2009). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00543-2007-AA.pdf>

Expediente N° 01991-2020-PA/TC. Tribunal Constitucional (22 de abril del 2021). <https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/01991-2020-AA-LA-LEY.pdf>

Expediente N° 00543-2007-PA/TC. Tribunal Constitucional (29 de setiembre de 2009). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00543-2007-AA.pdf>

Expediente N° 00728-2008-PHC/TC. Tribunal Constitucional (13 de octubre de 2008). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/00728-2008-HC.pdf>

Expediente N° 1799- 2002-PA/TC. Tribunal Constitucional (08 de enero del 2003). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01799-2002-AA.html>

Expediente N° 2339-2004-AA/TC. Tribunal Constitucional (30 de setiembre del 2004). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/02339-2004-AA.html>

Expediente N° 3860-2013-PA/TC. Tribunal Constitucional (26 de junio del 2014). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/03860-2013-AA.pdf>

Expediente N° 4598-2012-PA/TC. Tribunal Constitucional (01 de julio del 2013). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/04598-2012-AA.pdf>

Expediente. N.° 1277-2003-HC/TC. Tribunal Constitucional (17 de junio de 2003). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01277-2003-HC.html>

Flores Najarro, J. (2022). La estabilidad de la competencia para la potestad sancionadora y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, 7(21), 145-165. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v7i21.488>

García Murillo, J. G., & Esparza Hernández, B. A. (2024). La administración pública en el siglo XXI. *Revista Eletrônica De Direito Processual*, 25(1). <https://doi.org/10.12957/redp.2024.81905>

García Ortega, J. (2019). Impugnación de sanción administrativa impuesta por el consejo de ministros por falta de ingreso de las cuotas de la Seguridad Social: tipo sancionador y causas exculporias de la responsabilidad. Comentario a la STS (social) núm. 969/2018, de 20 de noviembre (impugnación de actos de la Administración núm. 2/2018). *Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum*, (21), 115–133.

Gavilánez Villamarín, S. M., Nevárez Moncayo, J. C., & Cleonares Borbor, A. M. (2020). La seguridad jurídica y los paradigmas del estado constitucional de derechos. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(S1), 346-355. ISSN: 2218-3620

Gil García, L. M., García Coronado, G., & Esteban García, R. H. (2009). Relaciones especiales de sujeción. Aproximación histórica al concepto. *Prolegómenos*, 12(23), 177–192. <https://doi.org/10.18359/prole.2503>

Giler Vélez, J. & Tamariz Aguilar, M (2022). El Principio de Irretroactividad en materia administrativa. *UDA Law Review*, (4), 34-43.

Gómez González, R. (2020). Mecanismos generales y especiales de revisión administrativa de las sanciones. *Revista de derecho (Valdivia)*, 33(1), 231-251. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502020000100231>

Gómez Martínez, D. L. (2020). Distinciones sobre caducidad y prescripción en relación con el principio de inmediatez en la acción de tutela. *Revista De La Facultad De Derecho De México*, 70(278-2), 601–632. <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2020.278-2.76702>

Gonzales Ibáñez, X. (2022). Test de razonabilidad y proporcionalidad: debido proceso desde la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Estado Plurinacional de Bolivia. *Tribuna Jurídica*, 3(3), 124-136. ISSN: 2789-4754

González, Á. S. (2020). Tipicidad y antijuricidad. Anotaciones dogmáticas. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, 12(23), 101-112.

Gonzalez, C. R. (2014). El proceso disciplinario en la administración pública. *Docentia et Investigatio*, 16(1), 9-28.

Guastini, R. (2015). Interpretación y construcción jurídica. *Isonomía - Revista De teoría Y filosofía Del Derecho*, 1(43), 11–48. <https://doi.org/10.5347/43.2015.71>

Haro Salas, M. F., & Villacrés Salas, M. P. (2021). Los principios del Derecho Administrativo: su positivización. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 61–75. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.114>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL.

Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL

Huapaya, R. A. (2019). El derecho constitucional al debido procedimiento administrativo en la ley del procedimiento administrativo general de la República del Perú. *Revista de Investigações Constitucionais*, 2, 137-165.

Informe Técnico n° 004-2019-SERVIR/GPGSC. (03 de enero de 2019) <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1373461/Informe%20T%C3%A9cnico%20004-2019-SERVIR-GPGSC.pdf?v=1602744655>

Informe Técnico N° 487-2017-SERVIR/GPGSC. (26 de mayo del 2017) <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1366606/Informe%20T%C3%A9cnico%20487-2017-SERVIR-GPGSC.pdf>

Irureta Uriarte, P. (2020). El principio de razonabilidad laboral. Los límites a las potestades del empleador en el Derecho del Trabajo chileno. *Ius et Praxis*, 26(2), 1-31. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122020000200001>

Jiménez Alemán, J. A. (2018). Notas acerca del concurso de infracciones en el Derecho Administrativo Sancionador: caso peruano. *Derecho & Sociedad*, (50), 55-78.

Klimek, L (2022) Ne bis in idem as a Modern Guarantee in Criminal Proceedings in Europe. *Access to Justice in Eastern Europe*, 4(16), 101-117. <https://doi.org/10.33327/AJEE-18-5.4-a000439>

La Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador (2017) <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1526161/Gu%C3%ADa%20pr%C3%A1ctica%20procedimiento%20administrativo%20sancionador.pdf?v=1609849061>

Larico Portugal, J. J. (2022). El funcionario y servidor como circunstancia de agravación de pena y como protección especial en el Código Penal Peruano. *Lumen*, 18(2), 49–68. <https://doi.org/10.33539/lumen.2022.v18n2.2676>

Lepe, J. (2022). La formulación de cargos: una institución del debido procedimiento administrativo sancionador: Analysis of the institution of the formulation of charges in the sanctioning administrative procedure. *Revista de Derecho Administrativo Económico*, (36), 111-134. <https://doi.org/10.7764/redae.36.4>

Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil (4 de julio de 2013) https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-_30057.pdf?v=1645457366

Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. (10 de abril de 2001). https://www.minedu.gob.pe/transparencia/2021/pdf/TUO_27444-PROCED_ADMINISTRA-Final.pdf

Lopez, S. (2023). Principio de Irretroactividad de Normas Restrictivas de Derechos y Distribución de Competencias. (STC 196/2014, 4 de diciembre de 2014). *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, (3), 149-157. ISSN: 2387-0370

Mañalich Raffo, J. (2021). Principio de ejecución e inmediatez-de-acción: una reconstrucción aplicativa del art. 7º, inc. 3º del Código Penal chileno. *Revista de derecho (Coquimbo)*, 28, 9. <https://dx.doi.org/10.22199/issn.0718-9753-2021-0009>

Mendoza Rubina, D (2015), La Vulneración del Principio de Inmediatez en su Dimensión Cognitiva. Sistema nacional de gestión de recursos humano. *Revista Administración Pública & Control* (16) 78.

Mondragón-Duarte, Sergio Luis. (2020). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 50(132), 100-122. <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v50n132.a05>

Moratto, S. (2020). El principio de igualdad de armas: un análisis conceptual. *Derecho Penal y Criminología*, 41(110), 177-202. ISSN-e 2346-2108

Morón, J. C. (2005). Los principio delimitadores de la potestad sancionadora de la administración pública en la ley peruana. *Advocatus* , 201-238.

Ochman, Marta. (2022). Recompensar la denuncia: apuntes para una política pública informada. *Secuencia*, (113). <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i113.1937>

Orbegoso Silva, M. (2020). El Principio de Legalidad: Una aproximación desde el Estado Social de Derecho. *IUS ET VERITAS*, (60), 198-209. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202001.010>

Ordóñez, J. E. D. (2019). La regulación del procedimiento administrativo sancionador en el Perú. *Revista de derecho administrativo*, (17), 26-50.

Penchaszadeh, A (2021) De papeles y derechos. La difícil traducción del paradigma de derechos humanos en la política migratoria de la Argentina actual. *Colombia Internacional*, 106, 3-27. <https://doi.org/10.7440/colombiaint106.2021.01>

Ragués i Vallès, R., & Belmonte Parra, M. (2021). El incentivo de las denuncias como instrumento de prevención y persecución penal: presente y futuro del whistleblowing en Chile. *Política criminal*, 16(31), 1-29. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33992021000100001>

Ramírez, María Lourdes. (2009). Consideraciones a la figura jurídica de las relaciones de sujeción especial en el ámbito español. *Vniversitas*, (118), 273-291.

Resolución de la Plena N° 0003 – 2010, Aplicación del principio de inmediatez (10 de agosto del 2010) <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5677699/5039596-precedentes-del-tribunal-del-servicio-civil-del-ano-2010.pdf?v=1705096430>

Resolución de sala plena N° 002-2020-SERVIR/TSC, Establece el deslinde de responsabilidades por nulidad del procedimiento administrativo sancionador de la Contraloría General de la República y cómputo del plazo de prescripción del procedimiento. (12 de mayo de 2020) <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5676439/5038703-precedentes-del-tribunal-del-servicio-civil-del-ano-2020.pdf?v=1705086780>

Resolución de Secretaría General del Ministerio de Agricultura y Riego N° 0073-2017-MINAGRI-SG, de fecha 23 de octubre del 2017,

Ruiz, Á. (2010). Principios procesales necesarios en la administración de justicia en asuntos laborales y por prestaciones de la seguridad social en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(10), 203-238.

Said, J. El procedimiento administrativo sancionador: las dos caras de Jano. *A&C – Revista de Direito Administrativo & Constitucional*, Belo Horizonte, 91, 39-65, <https://doi.org/10.21056/aec.v23i91.1779>

Sentencia constitucional 1369/2011-R. Tribunal Constitucional Plurinacional de Bolivia (30 de septiembre de 2011) <https://jurisprudenciaconstitucional.com/resolucion/35967-sentencia-constitucional-1369-2011-r>

Sentencia T-198 de 2014 Corte Constitucional de Colombia.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2014/T-198-14.htm>

Silvério, E., & Câmara de Oliveira, H. (2022). Persecução disciplinar em sindicância : aplicação de punições disciplinares em face do princípio do Non Bis In Idem . *Revista Brasileira De Segurança Pública*, 16(3), 332–352.

<https://doi.org/10.31060/rbsp.2022.v16.n3.1423>

Toalombo, K. M. H., Lescano, J. A. V., & Vásquez, A. S. C. (2020). Escándalos financieros: delitos penales en el caso ODEBRECHT-Ecuador. *Revista de investigación Sigma*, 7(01), 50-59. <https://doi.org/10.24133/sigma.v7i01.1319>

Velasco Caballero, F. (2023). La Administración pública en la colaboración público-privada. *Revista Catalana de Dret Públic*, 67, 36-66.

<https://doi.org/10.58992/rcdp.i67.2023.4120>

Veloso Giribaldi, N. (2019). El principio de tipicidad en el derecho administrativo sancionatorio. *Revista De Derecho*, 18(36), 69–84. ISSN-e 2301-1610

Vidal Coronado, R. M. (2021). Nociones y discusiones sobre la Administración pública en el Perú: una mirada a su diferenciación administrativa y jurisdiccional. *Ius Inkarri*,

10(10), 249–266. <https://doi.org/10.31381/iusinkarri.v10n10.4642>



ANEXOS



Anexo 1 Ficha Bibliográfica

FICHA BIBLIOGRÁFICA

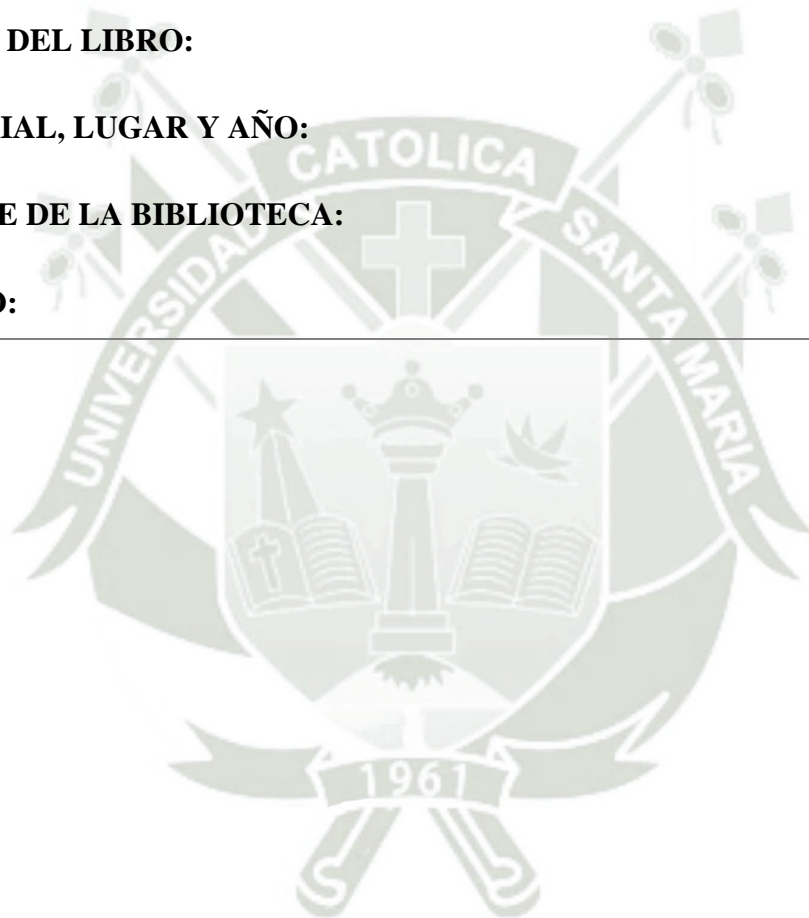
NOMBRE DE AUTOR:

TÍTULO DEL LIBRO:

EDITORIAL, LUGAR Y AÑO:

NOMBRE DE LA BIBLIOTECA:

CÓDIGO:



Anexo 2 Ficha Textual

FICHA TEXTUAL

TÍTULO DEL TEMA:

CITA:

NOMBRE DE AUTOR:

TÍTULO DEL LIBRO:

PP



Anexo 3 Ficha Resumen

FICHA DE RESUMEN

TÍTULO DEL TEMA:

RESUMEN:

NOMBRE DE AUTOR:

TÍTULO DEL LIBRO:

PP

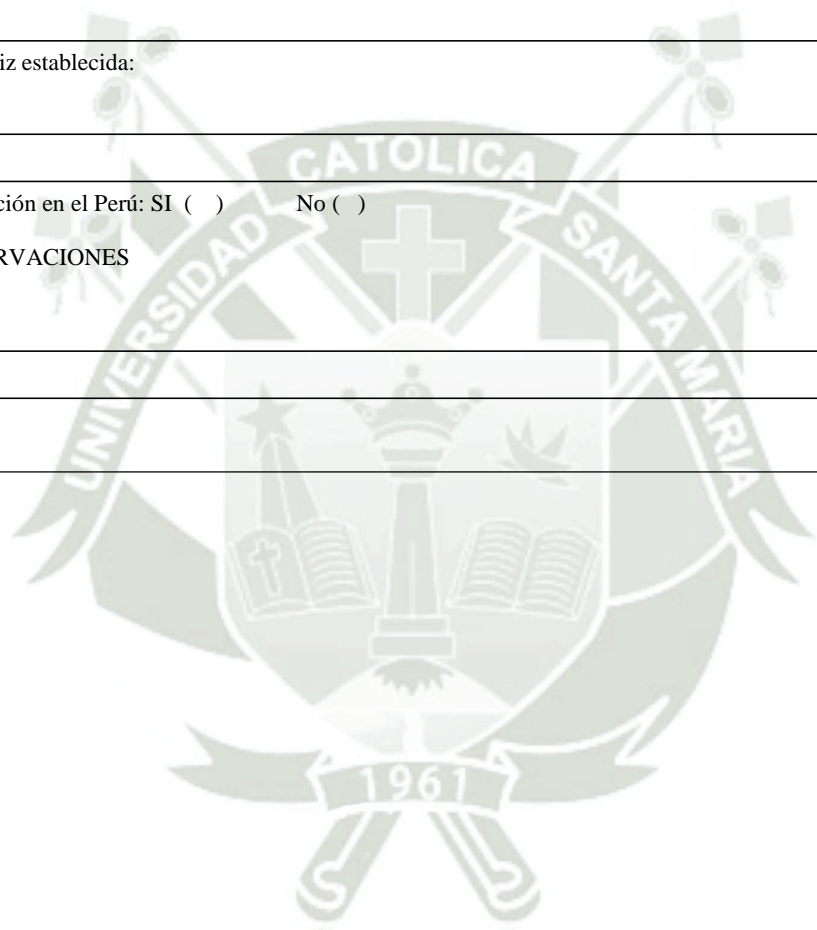


Anexo 4 Ficha de observación estructurada N°01

Nro. de Guía _____	Fecha: _____
Documento revisado: _____	
RBC: _____	
Pronunciamiento:	

Directriz establecida:	

Aplicación en el Perú: SI (<input type="checkbox"/>) No (<input type="checkbox"/>)	
OBSERVACIONES	



Anexo 5 Ficha de observación estructurada N°02

Nro. de Guía _____	Fecha: _____
Documento revisado: _____	
RBC: _____	
Datos del caso:	

Infracción:	

Fecha de inicio: _____	
Estado del proceso:	

Datos relevantes del informe:	

OBSERVACIONES	

