Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN BARTOLO

PARA OBTENER EL TÍTULO DE

ABOGADO

AUTOR

CRISTHIAN EDUARDO SAIRITUPAC HUAMÁN

ORCID: 0000-0001-8718-281X

ASESOR

MAG. WILFREDO HERBET GORDILLO BRICEÑO

ORCID: 0000-0003-1464-5750

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL

LIMA, PERÚ, JUNIO DE 2021

DEDICATORIA

Dedico este estudio a mi hermano Renzo Paolo Ramos Huamán; quien a lo largo de la presente investigación luchó contra está terrible enfermedad llamada covid-19, y que, lamentablemente perdió la vida; y con él, se fueron muchos de mis sueños y anhelos; es por eso que, por él, mi familia, mis padres y demás hermanos es que se cumple este objetivo.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradecer a Dios, quien nos protege y bendice día a día para cubrirnos de salud, amor y bienestar; a mis padres quienes constantemente desde que inicié este camino para lograr la profesionalización me han apoyado sin medir esfuerzos.

Asimismo, a esta casa de estudios que me acoge y me brinda el apoyo técnico y legal para cumplir mi objetivo de la titulación.

ÍNDICE

DEDICATORIA 2
AGRADECIMIENTOS 3
RESUMEN 9
ABSTRACT 10
INTRODUCCIÓN 11
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN
1.1. Realidad problemática 15
1.2. Justificación e importancia de la investigación 16
1.3. Objetivos de la investigación 18
1.4. Limitaciones de la investigación 18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO
2.1. Antecedentes de estudios 21
2.2. Bases teórico científico 26
2.3. Definición de la terminología empleada 42
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO
3.1. Tipo y diseño de la investigación 45
3.2. Población y muestra 46
3.3. Hipótesis 46
3.4. Variables – operacionalización 46
3.5. Métodos y técnicas de investigación 48
3.6. Procesamiento de los datos 48
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
4.1. Análisis de fiabilidad de las variables 50
4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable 52
4.3. Contrastación de hipótesis 70
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
5.1. Discusiones 75
5.2. Conclusiones 77
5.3. Recomendaciones 79
REFERENCIAS
ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Autoridades instructivas dependiendo del tipo de sanción administrativa
Tabla 2 Autoridades sancionadoras dependiendo del tipo de sanción administrativa
Tabla 3 Operacionalización de las variables
Tabla 4 Escala Kuder Richarson 20
Tabla 5 Resumen de los casos procesados
Tabla 6 Confiabilidad del cuestionario de la variable Seguridad Jurídica
Tabla 7 Confiabilidad del cuestionario de la variable Procedimiento Administrativo Disciplinario
Tabla 8 Aplicación de potestad sancionadora en la Municipalidad Distrital de San Bartolo
Tabla 9 Es positiva la aplicación de sanciones administrativas por la comisión de faltas
Tabla 10 Casos sobre vulneración del principio de seguridad jurídica en marco del PAD en la Municipalidad Distrital de San Bartolo
Tabla 11 Responsabilidades y obligaciones como servidor civil de la Municipalidad Distrital de San Bartolo
Tabla 12 Instrumento idóneo para identificar responsabilidades y obligaciones está en el RIT
Tabla 13 Necesidad creación directiva para mejorar aplicación de potestad sancionadora Ley N° 30057
Tabla 14 Ley N° 30057 tiene vacíos legales respecto a potestad sancionadora de los PAD
Tabla 15 Consecuencias jurídicas aplicadas por la comisión de faltas administrativas
Tabla 16 Conocimiento de acciones tipificadas como faltas de carácter disciplinario pasible de sanciones
Tabla 17 Conocimiento Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y su potestad sancionadora
Tabla 18 Capacitación una o dos veces al año sobre Ley N° 30057 y su potestad sancionadora a servidores civiles
Tabla 19 Capacitación, una o dos veces al año, sobre Ley N° 30057 y su potestad sancionadora a las autoridades administrativas del PAD

Tabla 20 Capacitado de las consecuencias jurídicas en comisión de faltas administrativas, para evitarlas
Tabla 21 Brinda seguridad jurídica que autoridad administrativa PAD tenga profesión no vinculada a la interpretación de la norma - abogado
Tabla 22 Conocimiento tipo de sanción que le corresponde por comisión de una falta específica
Tabla 23 Sanción sin goce de haberes, conoce la cantidad de días de suspensión
Tabla 24 Ley N° 30057, al no determinar la sanción por el tipo de falta, se vulnera el principio de seguridad jurídica
Tabla 25 Tener autoridad instructiva potestad de proponer sanción por tipo de falta cometida, vulnera principio de seguridad jurídica
Tabla 26 Rangos del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman
Tabla 27 Correlación para la Hipótesis General
Tabla 28 Prueba de Mantel-Haenszel
Tabla 29 Correlación Hipótesis Específica 1
Tabla 30 Correlación de la Hipótesis Específica 2

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Etapas del procedimiento disciplinario
Figura 2 Cuatro actuaciones relevantes
Figura 3 Representación gráfica de la potestad sancionadora en la Municipalidad Distrital de San Bartolo
Figura 4 Representación gráfica aplicación sanciones administrativas por comisión de faltas
Figura 5 Representación gráfica casos de vulneración principio de seguridad jurídica en el marco del PAD
Figura 6 Responsabilidades y obligaciones del servidor civil
Figura 7 Representación gráfica instrumento para identificar responsabilidad y obligaciones
Figura 8 Representación gráfica necesidad creación directiva mejora aplicación potestad sancionadora
Figura 9 Representación gráfica Ley N° 30057 tiene vacíos legales potestad sancionadora PAD
Figura 10 Representación gráfica consecuencias jurídicas dadas comisión de faltas administrativas
Figura 11 Representación gráfica conocimiento acciones tipificadas faltas carácter disciplinarias sancionables
Figura 12 Representación gráfica Ley Servicio Civil y potestad sancionadora
Figura 13 Representación gráfica capacitación una o dos veces al año Ley N° 30057
Figura 14 Representación gráfica capacitación una o dos veces al año, Ley N° 30057 y su potestad sancionadora a las autoridades PAD
Figura 15 Representación gráfica evitar sanciones al ser capacitado de las consecuencias jurídicas
Figura 16 Representación gráfica brinda seguridad jurídica que la autoridad no sea abogado
Figura 17 Representación gráfica conocer tipo de sanción que corresponde a una falta específica
Figura 18 Representación gráfica cantidad de días de suspensión por sanción sin goce de haberes

Figura 19 Representación gráfica al no determinar la sanción, vulnera principio de seguridad jurídica

Figura 20 Representación gráfica autoridad instructiva proponer sanción por tipo de falta cometida, vulnera principio de seguridad jurídica

PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN BARTOLO

CRISTHIAN EDUARDO SAIRITUPAC HUAMAN

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

Se buscó establecer la influencia del principio de seguridad jurídica dentro de los procedimientos administrativos disciplinarios que se realizaron en contra de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de San Bartolo. El estudio fue relacional, y con enfoque cuantitativo. La muestra se constituyó con cuarenta (40) servidores civiles, funcionarios de confianza –CAS, obreros municipales bajo el marco normativo del DL Nº728 y personal permanente bajo la norma DL Nº 276. Se empleó la técnica de la encuesta, el cuestionario fue el instrumento y para analizar los resultados se usó el software IBM SPSS Statistics-24. Los resultados mostraron que existe una vulneración al principio de seguridad jurídica en los procedimientos administrativos disciplinarios. Finalmente, se concluyó que los servidores civiles están conformes con la ejecución de la Ley N°30057 en materia de su potestad sancionadora y que la creación de una directiva ayudaría en la prevención de futuras comisiones de faltas administrativas; dándole mayor seguridad jurídica y no vulneración del derecho a la defensa, un debido procedimiento, pro actividad, eficacia y eficiencia dentro de un procedimiento disciplinario.

***Palabras clave**:* principio de seguridad jurídica, directiva, principio de proporcionalidad, servidor civil.

PRINCIPLE OF LEGAL SECURITY IN DISCIPLINARY ADMINISTRATIVE PROCEDURES IN THE DISTRICT MUNICIPALITY OF SAN BARTOLO

CRISTHIAN EDUARDO SAIRITUPAC HUAMAN

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

It was sought to establish the influence of the principle of legal certainty within the administrative disciplinary procedures that were carried out against the civil servants of the District Municipality of San Bartolo. The study was relational, and with a quantitative approach. The sample consisted of forty (40) civil servants, trusted officials -CAS, municipal workers under the regulatory framework of DL Nº728 and permanent personnel under the DL Nº 276 standard. The survey technique was used, the questionnaire was the instrument and to analyze the results, the IBM SPSS Statistics-24 software was used. The results showed that there is a violation of the principle of legal certainty in disciplinary administrative procedures. Finally, it was concluded that civil servants are satisfied with the execution of Law No. 30057 in terms of their sanctioning power and that the creation of a directive would help in the prevention of future commissions of administrative offenses; giving greater legal security and non-infringement of the right to defense, due process, proactivity, effectiveness and efficiency within a disciplinary procedure.

***Keywords**:* principle of legal security, directive, principle of proportionality, civil servant.

INTRODUCCIÓN

El estudio tuvo como objetivo principal analizar cómo el principio de seguridad jurídica y en menor medida el principio de proporcionalidad influyen en los procedimientos sancionadores en contra de los servidores civiles -antes, durante y después del procedimiento administrativo disciplinario-, bajo el parámetro normativo y legal de la ley del servicio civil (LSC) en la Municipalidad Distrital de San Bartolo (MDSB), pese a, que, si bien es cierto, en el artículo 87º de dicha ley servir se indica expresamente cuáles serán los criterios para graduar la sanción; a la fecha, no se viene tomando en consideración, o en todo caso, se viene aplicando de una manera incorrecta dichos principios.

El artículo 87º de la ley servir tiene como fundamento y finalidad, que el operador público –bajo la potestad sancionadora del estado-, ya sea órgano instructor u órgano sancionador, adecuen y plasmen el principio de proporcionalidad al momento de resolver y finiquitar dicho procedimiento; sin embargo, se ha venido vulnerando constantemente; máxime, si causa preocupación e intranquilidad laboral a los servidores civiles; toda vez, que no se les ha puesto en conocimiento las reglas claras de todo procedimiento administrativo disciplinario (PAD).

En consecuencia, la importancia del estudio se centra en la estabilidad laboral, emocional y hasta podría decirse económica del servidor civil empleado en la Municipalidad Distrital de San Bartolo; ya que, ha resultado oportuno indicar que no existe una buena y correcta identificación de los consecuencias jurídicas por la comisión de una falta administrativa; por lo que resulta, beneficioso para estos, y en general a todo servidor civil, que, antes de iniciar el vínculo laboral con una entidad pública, debería de comunicarse formalmente y previamente bien identificadas y

señaladas, las sanciones correspondientes por la comisión de una falta administrativa dentro de sus funciones.

La investigación desarrolló, de acuerdo a las normas universitarias, cinco capítulos, los mismos que a continuación se indican:

Para el capítulo I indicaremos, precisaremos e identificaremos el problema de investigación, el cual se ajusta y detalla específicamente en la vulneración del principio de seguridad jurídica en los procedimientos administrativos disciplinarios; así como, la mala praxis en la aplicación del principio de proporcionalidad en dichos procedimientos; en consecuencia, se formula el siguiente problema ¿Se viene vulnerando el principio de seguridad jurídica en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de San Bartolo?, dicho esto, con el fin único de determinar y establecer en cuanto desfavorece al servidor civil el desconocimiento y/o vulneración de dicho principio dentro del procedimiento enmarcado en la Ley N° 30057, máxime, si la misma acarrea sanciones del tipo administrativa, lo que, consecuentemente, genera un perjuicio en contra de dichos servidores civiles al no poder determinarse la sanción correspondiente por falta cometida.

En el capítulo II se desarrolló el marco teórico, donde se han especificado los antecedentes investigativos tanto nacionales como internacionales, luego las bases teóricas que consideró el avance de la temática equivalente al tema investigado que; y, la definición conceptual de la teoría empleada.

El capítulo III se precisó el marco metodológico que incluyó el tipo y diseño de investigación no experimental y cuantitativo. La población fue de 175 servidores civiles y la muestra fue de 40 servidores civiles; la hipótesis general planteada fue que sobre si la creación de una directiva –en la cual se especifique y detalle que por cada falta administrativa cometida, corresponda un tipo de sanción administrativa- influye

positivamente en los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de San Bartolo, toda vez que especificaría a mejor detalle las sanciones a ejecutarse por el tipo de falta administrativa cometida, así como las hipótesis específicas serán de como la capacitación a los servidores civiles prevendría de una vulneración del principio de seguridad jurídica en los procedimientos administrativos disciplinario en la Municipalidad Distrital de San Bartolo y como la capacitación a autoridades encargadas (órganos instructores y órganos sancionadores) de llevar a cabo el procedimiento administrativo disciplinario prevendría de un quebrantamiento del principio de seguridad jurídica en los procedimientos administrativos disciplinario en la Municipalidad Distrital de San Bartolo.

En el capítulo IV se han plasmado los resultados efectivos de la investigación realizada; detallando el cuestionario y todo lo relacionado a ello.

En el capítulo V, finalmente, se ha realizado la interpretación de los resultados de la investigación; de la misma manera, se ha realizado la discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

Es preciso indicar previamente, que a través de la Ley Nº30057 (2013), Ley del Servicio Civil (LSC), que se publicó en el diario oficial “El Peruano” el 04 de julio de 2013, y que, en su segundo párrafo del literal a) de la novena disposición complementaria final precisa que la potestad sancionadora se aplicará una vez que entre en vigencia las normas reglamentarias; en consecuencia, con la publicación del reglamento general (2014)de la LSC mediante el decreto supremo nº040-2014-PCM, siendo esta publicada en el diario oficial “El Peruano” con fecha 13 de junio de 2014; por lo que, oficialmente a partir del 14 de junio de 2014 entra en vigencia la potestad sancionadora de la indicada ley, y que, consecuentemente, surtirán efectos y se aplicaría el procedimiento administrativo disciplinario regulado en título v: régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la ley Nº30057, y que a la fecha de la presente tiene vigencia.

Asimismo, el presente marco normativo –LSC- de la investigación realizada se rige por un total de 98 artículos, así como, un total de veintinueve (29) disposiciones complementarias, de los cuales doce (12) son finales, catorce (14) son transitorias, dos (02) son modificatorias y una (01) es derogatoria.

De la misma manera, el reglamento de la -LSC- se rige por un total de doscientos setenta (270) artículo, así como, un total de cuarenta y seis (46) disposiciones complementarias, de los cuales dieciocho (18) son finales, veintiún (21) son transitorias, seis (06) son modificatorias y una (01) es derogatoria

Asimismo, la LSC, sólo ha regulado y contemplado un (01) artículo para que la autoridad administrativa (órgano instructor y/u órgano sancionador) considere y ejecute al momento de imponer la sanción correspondiente (emitir su pronunciamiento) al servidor o ex servidor civil dentro del procedimiento administrativo

disciplinario (PAD); lo que, podríamos afirmar, se deja a discreción y posiblemente libre albedrio por parte de dichas autoridades encargadas de llevar a cabo el procedimiento administrativo disciplinario en la MDSB.

Por lo que, es de sostener que la sanción a imponerse en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario queda a criterio y discreción especifica de las pautas de las autoridades del PAD.

Finalmente, el servidor civil de la MDSB si bien es cierto, por principio de publicidad debería de tener pleno conocimiento de la LSC; en el estricto tenor de la potestad sancionadora por la comisión de faltas; pero lo que no es factible, que la LSC, no identifica ni prescribe la consecuencia jurídica especifica por la comisión de una falta administrativa; lo que, causa la vulneración del principio de seguridad jurídica.

Problema general

¿Cómo influye la aplicación del principio de seguridad jurídica en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de San Bartolo?

Problemas específicos

¿Se relacionan la creación de una directiva con la reducción de infracciones por parte de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de San Bartolo?

¿Se relacionan la aplicación del principio de proporcionalidad con los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de San Bartolo?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

Este trabajo propiamente ha tenido como finalidad investigar el debido empleo del principio constitucionalmente protegido de seguridad jurídica (SJ) y paralelamente la importancia de la aplicación del principio de proporcionalidad dentro del marco legal

del PAD en la MDSB, entidad edil del tipo de gobierno local; toda vez, que dependerá de esta –aplicación del principio de proporcionalidad-, el tipo de sanción a imponer y, que en base al principio de seguridad jurídica los servidores civiles de dicha entidad edil asuman como cierta la predictibilidad de la aplicación de la potestad sancionadora del estado regulada mediante la LSC; máxime, si dentro de los tipos de sanciones que al abocarse y señalarse por una sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, este tipo de sanción regula y varía desde un (1) día hasta trescientos sesenta y cinco (365) días; bajo el parámetro y aplicación del articulado N° 87 de la LSC; es decir, bajo los criterios de las autoridades administrativas del PAD en la MDSB.

Justificación teórica

Resulta conveniente precisar que las sanciones que emanan de los procedimientos administrativos disciplinarios perjudican al servidor civil, en cuanto al vínculo laboral con la entidad edil, y, en cuanto a lo económico; por lo que, al no existir en nuestro país una variedad de investigaciones en lo que concierne el principio de seguridad jurídica en los procedimientos administrativos disciplinarios, me resulto conveniente para acrecentar el conocimiento en este tipo de materias. Consecuentemente, estudiar las posiciones doctrinales mínimas de algunos autores resulta oportuna para una investigación de un correcto y debido procedimiento sancionador.

Justificación metodológica

Ahora es preciso indicar que nuestra investigación se ha realizado a través de una tabla de operacionalización, siendo el instrumento aplicado la encuesta dicotómica (si/no), la cual ha tenido como finalidad elaborar un conjunto de interrogantes respecto a las variables a mensurar

El beneficio de la regulación del principio de proporcionalidad dentro del PAD en la MDSB determinaría una presunta seguridad jurídica en dichos procedimientos administrativos.

Justificación práctica

Que, de acuerdo a información proporcionada por los servidores civiles de la MDSB y la propia entidad edil, en la cual precisan que la aplicación de la LSC, denota una incorrecta interpretación del derecho y la potestad sancionadora del estado en perjuicio de dichos servidores civiles de dicha entidad edil; por lo cual, la presente investigación permitirá resguardar los derechos constitucionalmente protegidos de los servidores civiles.

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Evidenciar cómo influye la aplicación del principio de seguridad jurídica en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de San Bartolo.

Objetivos específicos

Determinar la relación de la creación de una directiva con la reducción de infracciones por parte de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de San Bartolo.

Determinar la relación de la aplicación del principio de proporcionalidad con los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de San Bartolo.

1.4. Limitaciones de la investigación

Limitación temporal

La realizó la investigación en el periodo que se encuentra entre enero de 2019 hasta mayo de 2021.

Limitación económica

Que, si bien es cierto, el país se encuentra en un contexto de pandemia y crisis en la sociedad a razón de aquella; se hacen los esfuerzos suficientes para obtener el procedimiento de titulación.

Limitación bibliográfica

Que, al encontrarnos en la investigación sobre principios enmarcados a una ley, que tiene un poco menos de diez años de vigencia, carece de la suficiente investigación para poder guiarnos y llevar a cabo una mejor y exhaustiva investigación.

Limitación espacial

En este aspecto, dicho límite se hace dado que la indagación científica se efectuó en el distrito de San Bartolo, Lima, Perú.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Grijalva (2014) en su investigación referido a la *Inobservancia de la aplicación del debido proceso y el derecho a la defensa en los sumarios administrativos a los servidores públicos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, análisis jurídicos de procesos administrativos en el gobierno autónomo de San Miguel de Ibarra y la empresa pública de agua potable y alcantarillado de Ibarra Emapa – I, en los años 2006 – 2013*, desarrollado en la Universidad Central de Ecuador para conseguir el diploma de Abogado, sostiene que esencia su objetivo principal que se haga concordante el procedimiento sumarial (Losep) con los derechos de carácter constitucional de los servidores públicos, fundamentalmente con los preceptos de un debido proceso, los mismos que se encuentran regulados en el artículo 76 de la carta magna de la República del Ecuador (2008) y en los preceptos legales extra-nacionales de lucha y normas provida. Se realizó un estudio descriptivo, empleando el método científico. El autor llegó a la conclusión que en el procedimiento sumario no hay la probabilidad de que el servidor o servidora tenga acceso a ser asesorada por un defensor o tener defensa pública, debido a que la carta magna (2008), en su articulado 76, literal g, limita este tipo de lucha a los procesos en el ámbito judicial, lo que constituiría una flagrante violación al precepto de igualdad de normas; así también, que la pena de suspender de forma temporal y sin percibir sueldo, vulnera el derecho del ser humano de una vida decente de los servidores cualquiera que fuera su sexo, debido a que al no percibir remuneración también se afectaría a integrantes de núcleo de familia, lo que agrede a su vez a sus hijos y a su esposa o esposo, según sea el caso; vulnerando el literal d) 43 de la Ley Orgánica del Servicio Público - Losep ((2010), donde se debe considerar el interés superior de los hijos con minoría de

edad y que debe prevalecer y que se debe de tener en cuenta de acuerdo al articulado 44, inciso 1° de la Constitución Ecuatoriana (2008)

Ponce (2008) en su tesis titulada *Nueva visión y paradigma de jurisdicción disciplinaria en el poder judicial de Bolivia*, de la Universidad Mayor San Andrés para lograr el diploma de Abogado. La autora expresa que su principal objetivo fue elaborar y proponer un proyecto modificatorio del reglamento de los procesos disciplinarios que se siguen en el Poder Judicial, cuya competencia recae en el Consejo de la Judicatura, para lo cual se debe adecuar el contenido a la norma constitucional con el fin de tener una efectiva contribución en la lucha contra las irregularidades que se presentan en el servicio judicial. En esa línea de pensamiento, la tesista efectúa un enfoque de carácter sistémico, cuya estrategia es correlacional. Entre sus conclusiones más relevantes está que, del análisis que realizó a partir de una experiencia de seis años que se encuentra vigente el régimen disciplinario, se evidencia la ausencia de definición de la naturaleza jurídica, de las competencias y la correspondiente jurisdicción que debe ser abarcada por la potestad disciplinaria, resultado de la presencia de nuevos y diversos problemas, siendo indispensable que se elabore un apartado, dentro del ámbito disciplinario, que como propuesta se debe elevar al Congreso nacional para que se le incorpore en la Ley N° 1817 del Consejo de la Judicatura; asimismo, que se redacte un nuevo reglamento de procesos disciplinarios que contemple la novísima visión de jurisdicción disciplinario, teniendo en consideración que se dé solución a los problemas de ineficacia e ineficiencia en la administración de justicia y ello contribuirá de forma eficiente y efectiva en la lucha contra todas las desproporciones que se generan en el ejercicio del servicio judicial.

Moreno (2019) en su tesis *Los Instructores sumariales y la incompetencia en razón de la materia en procedimientos disciplinarios a docentes*, de la Universidad

Regional Autónoma de Los Andes para la obtención del título de Abogado. El principal objetivo fue confeccionar un marco normativo en favor del reglamento en materia intercultural educacional, en el cual se precise y señale que solo han de ser abogados quienes asuman el cargo de instructores en los procedimientos disciplinarios, para que se pueda dar garantía del debido proceso. De acuerdo al autor, el enfoque es dogmático, es decir, doctrinario y constitucional; el diseño teórico o documental. Llegó a la conclusión de que el derecho de carácter sancionador denota un eficaz cumplimiento del servicio público, en ese sentido, la persona que siga el proceso debe tener amplio conocimiento de la materia con el propósito de que se tomen las correctas medidas represivas dentro del proceso, después de haber sustanciado el sumario administrativo, respetándose las reglas básicas del procedimiento, con el propósito de que el sumariado goce del derecho al debido proceso, y que solamente al final del proceso y una vez que se ha comprobado y acreditado la responsabilidad de prueba útil, pertinente y que conduzca a la imposición de una sanción que esté motivada debidamente; es por esta razón que el sustanciador debe ser un profesional del derecho para que garantice el debido proceso.

Gallego (2017) en su investigación de tesis referida a *La seguridad jurídica frente a las actuaciones administrativas que garantizan la estabilidad laboral de los servidores públicos con derecho de carrera administrativa,* de la Universidad Militar Nueva Granada para la conseguir el grado de Magister. Rige un objetivo de analizar los diversos enfoques y sus interpretaciones que adoptaron los organismos judiciales y administrativos en la materia vinculada a la estabilidad laboral, y que se encuentran asociados a los servidores públicos que tienen derechos dentro de la carrera administrativa y se les ha suprimido en el cargo, partiendo de ponderar de forma

sistemática, los principios y valores de carácter constitucional y que ello signifique su consideración al precepto normativo de seguridad jurídica por el que debe transitar todo lo actuado en materia administrativa, tanto de reincorporación como de incorporación, intentando de forma paralela el control y nulidad del restablecimiento del derecho. Se utilizó un enfoque estructuralista y se concluyó que corresponde a los interesados el efectuar las capacitaciones y especializaciones en una actividad específica con la finalidad de que puedan tener acceso a los caros que el Estado les ofrece, a través de la figura del mérito, que está establecida en el articulado 125 de la Constitución Política Colombiana (1991).

Antecedentes Nacionales

Llave (2017) en su investigación denominada *La seguridad jurídica y el principio de buena fe en el derecho de propiedad de bienes inmuebles del legítimo propietario,* sustentada en la Universidad César Vallejo para obtener el título profesional de Abogada, se guio mediante el objetivo general que buscó determinar cómo influye la seguridad legal y el precepto de buena fe dentro del derecho del propietario reconocido legítimamente sobre bienes inmuebles; asimismo, que se identifica como se logra afectar el principio de buena fe pública registral en marco de la seguridad estática; máxime, si esta se encuentra inserta en el registro de la propiedad inmueble. Según la investigadora, el enfoque es de carácter cualitativo, diseño de teoría fundamentada. Concluye la autora, que el principio de buena fe y el de seguridad jurídica van a influir de forma significativa en la legalidad de propiedad de los bienes inmuebles, por lo que los contratos de compra venta, las transferencias respectivas y la seguridad dinámica van a afectar de forma positiva en la contextualización de la buena fe en materia registral no objetiva, dentro del proceso

para el registro de la propiedad no mueble, debido a que el principio de buena fe va a dar las garantías y la seguridad dinámica al tercero de buena fe.

Puertas y Taquia (2017) en su investigación denominada *Proceso disciplinario sancionador de la ley servir en las faltas administrativas de la Red Chupaca – 2017,* de la Universidad Peruana Los Andes con fin de lograr el diploma de Abogado. Se evidencia que los autores señalaron que el objetivo principal fue evidenciar y plasmar las consecuencias que se generan en el procedimiento sancionador de acuerdo a la ley servir (2013), en lo que respectas en materia de infracciones administrativas que se han producido en la Red Salud de Chupaca en el año 2017. Asimismo, su estudio estuvo regido de carácter básico, nivel descriptivo y explicativo. Dentro de sus conclusiones, los investigadores, establecieron que las sanciones que se cometieron a partir de 14 de setiembre de 2014, se aplican a los servidores civiles, independiente de su nexo contractual e independiente de la entidad pública y nivel de gobierno en la cual laboren. Estos hechos pueden configurarse, en función de una falta administrativa, pueden ser pasibles de responsabilidad civil y penal.

Lavado y Salome (2020) en su investigación referida al *Principio de tipicidad administrativa y su eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa El Salvador Lima 2019*, sustentada en la Universidad Privada de Pucallpa para la obtención del título de Abogado. Los autores plantearon el objetivo de analizar el principio de tipicidad administrativa y su relación con la eficiencia en la aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario que se observó en el Hospital de Emergencia de Villa El Salvador durante el año 2019. Se empleó la investigación aplicada, con diseño no experimental. Los tesistas concluyeron que hay relación significativa entre la dimensión conductas que se sancionan en el área administrativa y la variable eficiente aplicación del procedimiento

administrativo disciplinario en el nosocomio de emergencias de Villa El Salvador, durante el año 2019. La prueba estadística se aplicó con un nivel de confianza del 95 %, usando la Rho de Spearman, con una correlación de 0,661 (66,1 %) siendo el vínculo positivo moderado.

Ramírez (2018) en su trabajo referido a *La responsabilidad administrativa: El debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional Docente las Mercedes de Chiclayo, 2015*, de la Universidad Señor de Sipán para la lograr el diploma de Abogado. El estudio mantiene un objetivo de determinación de la responsabilidad de índole y carácter administrativa, así como el debido procedimiento en dichos procedimientos disciplinarios durante el año 2015. El diseño fue no experimental, concluyendo que se ha violentado y desconocido el debido proceso por parte de las autoridades del procedimiento, debido a que carecen de un nivel de estudios adecuados y falta de capacitaciones que generan que no tomen en consideración los procedimientos establecidos en las normas, así como la emisión de opiniones que no son debidamente motivadas, lo que estancan los procedimientos haciendo ineficiente e ineficaz, tanto el campo administrativo como el judicial; esto evidenciaría la probable violación del precepto legal a no tener doblemente una sanción por un mismo hecho infractor, lo que debe resolverse consecuentemente la parte administrativa en la vía legal judicial, en consecuencia, también resolvería la incoherencia que existe dentro de las inhabilitaciones de carácter administrativo y las de índole penal.

2.2. Bases teórico científico

El principio de seguridad jurídica

El principio de seguridad jurídica (PSJ) establece que todo ciudadano está protegido por la ley, y en ese sentido, Pérez (1991), citado por Ávila (2012), afirma

que la seguridad jurídica (SJ) es un primordial “necesidad antropológica humana y el «saber a qué atenerse» es el elemento constitutivo de la aspiración individual y social de la seguridad; raíz común de sus distintas manifestaciones en la vida y fundamento de su razón como valor jurídico” (p. 32). Así también, este principio tiene como esencia fundamental la predictibilidad; ciñéndose previamente de que se conozcan las secuelas legales dentro de los vínculos del Estado y los privados (García, 2021).

La seguridad jurídica es un valor íntimamente relacionado con el Estado de Derecho que se concretiza en requerimientos reales, que son: corrección estructural, formulación correcta de las normas del orden jurídico, y corrección funcional, cumplir con el derecho por sus destinatarios y por los órganos encargados de su ejecución. Al lado de la dimensión objetiva, se plantea a dicha seguridad jurídica como su apreciación subjetiva personificada en lo perfecto del derecho, así como, la planificación de casos personales de las garantías funcionales, así como garantías estructurales, en materia de seguridad objetiva (Pérez, 2000).

Asimismo, es relevante indicar que, el PSJ si bien es cierto, no se está reglamentado ni amparado de manera expresa por la carga magna vigente del Perú (1993), es menester indicar que, de las normas imperativas que dé están emanan, se asume que este principio se inicia en base a las normas con rango constitucionales.

De igual parte, el Tribunal Constitucional (TC) manifestó en diversas declaraciones oficiales, la SJ es un principio que se mueve a través de todo el ordenamiento jurídico, que incluye el marco normativo de antecede. Su reconocimiento es implícito en la Constitución y el TC tiene indicado que la SJ es un principio inherente y connatural al Estado de Derecho que proyecta sus secuelas sobre todo el ordenamiento jurídico. Sin embargo, no existe una verificación expresa, el TC ha evidenciado que su jerarquía constitucional se deriva de diversos

ordenamientos constitucionales, algunas de carácter general, que se expresa en el parágrafo a) del inciso 24) del artículo 2º de la Constitución (1993).

Por lo que, concluyentemente se establece que el PSJ, si bien es cierto no se encuentra debidamente regulado por norma expresa en nuestra constitución y/o cualquier otro dispositivo legal; tenemos que, esta se encuentra inherente propiamente en todo estado constitucional de derecho; siendo que, bajo este principio, todos los ciudadanos tienen una visión y expectativa de cómo el estado mediante sus órganos y leyes actuaran ante situaciones previamente reguladas y establecidas, asimismo, esto conllevaría a que los ciudadanos vivan en armonía en la sociedad.

El principio de proporcionalidad

Asimismo, es preciso indicar que este principio se subsume en tres pilares y/o ejes para una correcta aplicación de la misma; las mismas que son el principio de idoneidad, de necesidad y de proporcionalidad.

Si bien es cierto, este principio no ha estipulado expresamente en la ley que prima sobre los procedimientos sancionadores en contra de los servidores civiles, tenemos que, si regula sobre la graduación para emitir la sanción administrativa, lo que regularía en esencia el principio de proporcionalidad.

El servidor civil frente a la potestad sancionadora del estado

Se tiene que, en función a lo señalado en el reglamento (2014) de la Ley Nº 30057, LSC, en su literal i) del artículo primero del título preliminar precisa que la referencia de la expresión servidor civil abarca y comprende a todos los servidores del régimen de la LSC organizado en los siguientes grupos:

a) directivo público,

b) funcionario público,

c) servidor civil de carrera y,

d) servidor de actividades complementarias.

Asimismo, a todos los servidores de todas las entidades públicas, sin distinguir el nivel de gobierno, ni el vínculo laboral, es decir, comprende a los servidores bajo el Decreto Legislativo Nº 728 (1997), Decreto Legislativo Nº 276 (1984) y Decreto Legislativo Nº 1057 (2008); por lo que, tenemos entonces que servidor civil es toda persona que se encuentra regulada en dicho ítem de la ley.

Ahora bien, dichos servidores civiles señalados en el párrafo anterior deberán adecuar y sobrellevar su comportamiento y aptitudes laborales bajo la estricta dirección y supervisión del estado, es decir, cumpliendo con lo dispuesto normativa y administrativamente por este; caso contrario, serán pasibles de la potestad sancionadora del mismo; en el extremo, de ser sancionados por la comisión y/u omisión de una falta administrativa.

Dicha potestad del estado se encuentra típicamente regulada en el derecho penal; sin embargo, no es facultad exclusiva de esta, toda vez, que a su vez viene siendo aplicada en la gestión pública con la finalidad de contrarrestar los actos y/u omisiones que se sancionan dentro del espacio administrativo.

Por lo que, tenemos que la potestad sancionadora del Estado se adhiere en dos ámbitos: (a) el derecho penal; y (b) el derecho administrativo que sanciona; y, si bien es cierto en el derecho penal se realiza como una herramienta de última instancia, es decir, ultima ratio; todo lo contrario, sucede en lo previsto en el derecho administrativo sancionador, que se emplea *ipso facto.*

Emergencia de la potestad sancionadora del estado

La potestad sancionadora, estrictamente punitiva del Estado para con los trabajadores –servidores civiles- en los tres niveles gubernamentales: local, regional

y local; emana principalmente de la ley nº30057 (2013), más precisamente del título v, capítulo I, artículo 85º de dicha norma; y concordante para la presente investigación, la potestad sancionadora de la Municipalidad Distrital de San Bartolo a su vez, emana y surge del reglamento interno de trabajo aprobado mediante ordenanza municipal nº288-2019/MDSB.

Actuaciones procedimentales del procedimiento administrativo disciplinario

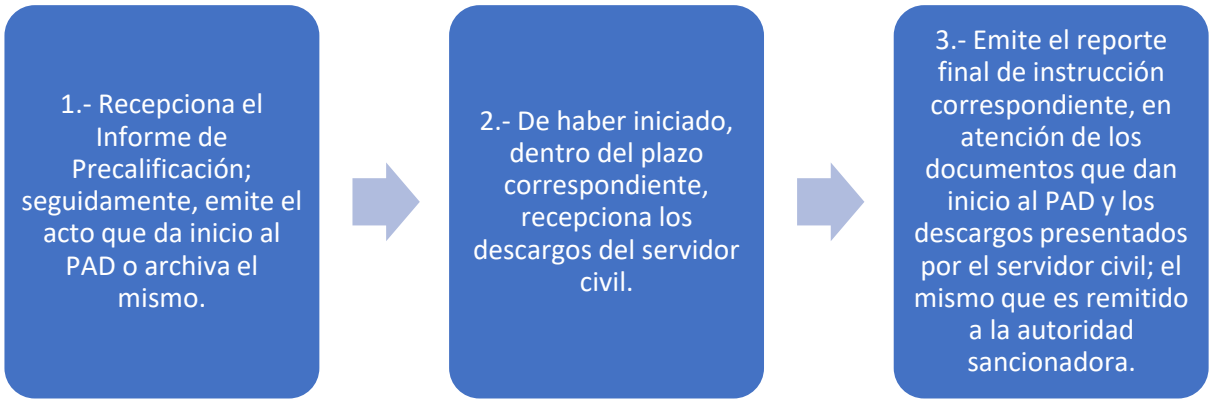
Debemos señalar que todo procedimiento administrativo disciplinario se encuentra debidamente regulado por la LSC y su reglamento (2014) siendo que dichos dispositivos legales precisan que el procedimiento disciplinario dispone de dos (2) etapas dentro del proceso, denominada etapa instructiva, la misma que es llevada a cabo por una autoridad instructiva; y, etapa sancionadora, llevado a cabo por una autoridad sancionadora; siendo que, se detalla de la siguiente manera:

Etapa instructiva

En esta etapa, la autoridad instructiva asumirá dicha función en base a lo previamente definido por el secretario técnico de procedimientos administrativos disciplinarios, toda vez, que este último emite un acto denominado informe de precalificación; documento mediante el cual se define el procedimiento a seguir, sustenta la comisión de la falta y recomienda el tipo de sanción por la falta presuntamente cometida; y que, dependerá del tipo de sanción recomendado, para identificar y definir las autoridades administrativas que asumirán las etapas del procedimiento disciplinario (instructiva y sancionadora).

Figura 1

Etapas del procedimiento disciplinario



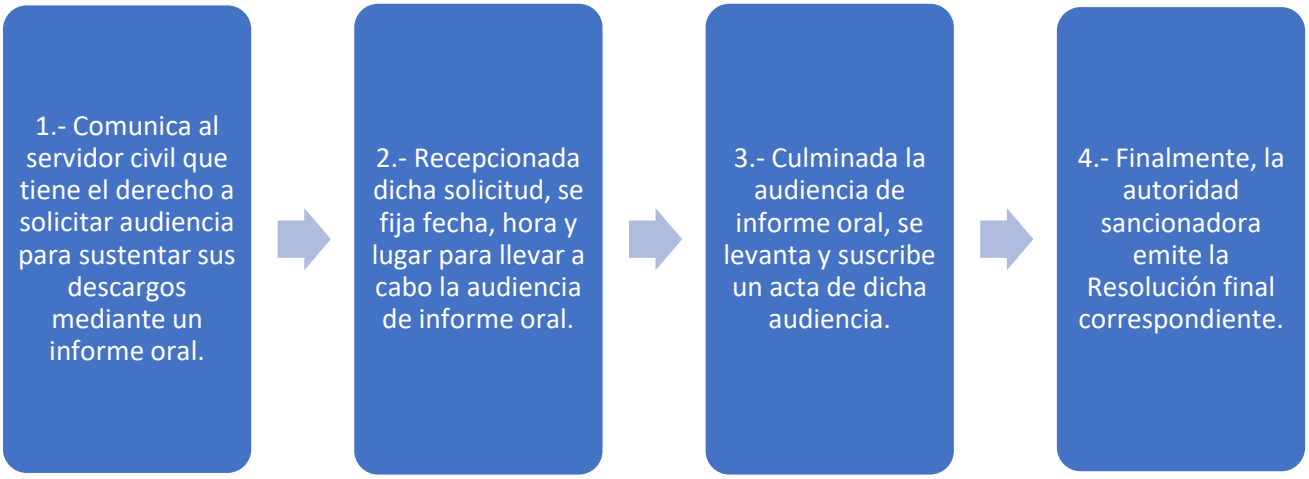
Nota. Identifica las actuaciones procedimentales que realizara toda autoridad instructiva en etapa de instrucción.

Etapa sancionadora

Esta etapa, es llevada a cabo por una autoridad sancionadora, la misma que previamente recepcionado el expediente materia de procedimiento disciplinario por parte de la autoridad instructiva; dicho eso, en esta etapa se realizan por regla general y norma, cuatro (4) actuaciones relevantes y fundamentales, las mismas que son las siguientes:

Figura 2

Cuatro actuaciones relevantes



Nota. Actuaciones procedimentales que realiza toda autoridad sancionadora en etapa de sanción.

Autoridades del procedimiento administrativo disciplinario

Dentro del marco del PAD regulado en la LSC, se ha preceptuado y estipulado diversas autoridades que llevaran a cabo –inicio, proceso y resolución final- dicho procedimiento; asimismo, se ha previsto que dichas autoridades –autoridad instructiva y autoridad sancionador- cuenten con el soporte de un servidor civil denominado secretario técnico de PAD; que, sin embargo, este no se considera como autoridad del procedimiento.

Secretario técnico

Antes de detallar y precisar las autoridades del PAD, es preciso hacer hincapié la existencia de la oficina de secretaria técnica de procedimientos administrativos disciplinarios. En ese sentido, el párrafo segundo del articulado 92° de la LSC, ha indicado que el secretario técnico tendrá las siguientes características y condiciones (perfil):

- Preferentemente abogado, y,

- La designación se realiza a través de la resolución del titular respectivo.

Asimismo, la autoridad nacional del SS mediante el reporte técnico N° 500-2019-SERVIR/GPGSC del 01 de abril de 2019, señala en sus conclusiones que para efectos del sistema de recursos humanos se entiende por titular de la entidad a la máxima autoridad administrativa de la misma, siendo que, para los gobiernos locales –Municipalidad Distrital de San Bartolo-, la máxima autoridad administrativa es el gerente municipal. De misma forma, se precisa que el secretario técnico, así como todos los servidores civiles que colaboren con este, deben ubicarse en un determinado régimen laboral (decretos legislativos N° 276, 728 o 1057), es decir, cuenten con el vínculo laboral pertinente.

Ahora bien, el secretario técnico es el servidor civil que emite el informe de precalificación correspondiente sobre la formulación o archivamiento de procedimientos administrativos disciplinarios; pero, sin embargo, la misma autoridad nacional del servicio civil y la propia LSC, precisan que sus reportes o pareceres no son fusionantes; lo que, genera una incertidumbre en el ámbito practico y legal.

Finalmente, una de las características del secretario técnico es que, preferentemente sea abogado, sin embargo, este requisito no es obligatorio; dado la realidad y potestad facultativa de la preferencia; en ese sentido estricto, se inhibe que cualquier otro servidor civil que mantenga vínculo laboral con la entidad edil puede ser designado como secretario técnico; pese a, no tener conocimiento en materia de interpretación y ejecución de las normas para los procedimientos sancionadores, lo cual, desde esta etapa previa, se estaría dando una irregularidad, o en todo caso, una incertidumbre de índole de vulneración del PSJ.

Autoridad instructiva

De acuerdo a la LSC y su reglamento, tenemos que, el procedimiento administrativo disciplinario inicia mediante la etapa instructiva, la misma que es llevado a cabo por una autoridad administrativa, a cargo de un servidor civil. Se encuentra debidamente estipulado en el artículo 92º de la LSC; también, en aplicación del tipo de sanción, los que están preceptuados en los articulados 89º y 90º la autoridad instructiva sufrirá un cambio; dado que, si nos basamos a una posible sanción de amonestación escrita y una posible suspensión sin goce de remuneraciones, la autoridad instructiva competente será el jefe inmediato del servidor civil que haya cometido dicha infracción; caso contrario, si nos abocamos a una posible sanción de destitución, la autoridad instructiva será el titular de la oficina de recursos humanos o quien cumpla dicha función en la entidad gubernamental.

Tabla 1

Autoridades instructivas dependiendo del tipo de sanción administrativa

Tipos de sanciones	Autoridad
Amonestación escrita	Jefe inmediato
Suspensión	Jefe inmediato
Destitución	Jefe de recursos humanos

Autoridad sancionadora

En aplicación de la LSC y su reglamento, se tiene que, el procedimiento administrativo disciplinario culmina en una segunda etapa, denominada etapa sancionadora, la misma que la ejecuta la autoridad administrativa, a cargo de un servidor civil. Se encuentra debidamente estipulado en el artículo 92º de la LSC; conjuntamente, en aplicación del tipo de sanción, reglamentados en los articulados 89º y 90º. la autoridad sancionadora sufrirá un cambio; dado que, si nos basamos a

una posible sanción de amonestación escrita quien sancionara será el jefe inmediato propiamente; pero, dicha castigo se oficializa mediante resolución del jefe de recursos humanos; y si tratamos de una posible sanción de suspensión sin percibir remuneraciones, la autoridad sancionadora competente para sancionar y oficializar dicha sanción será el titular de recursos humanos o quien cumpla dicha función; finalmente, si nos abocamos a una posible sanción de destitución, la autoridad sancionadora competente para sancionar y oficializar dicha sanción será el titular de la entidad.

Tabla 2

Autoridades sancionadoras dependiendo del tipo de sanción administrativa

Tipos de sanciones	Autoridad	Oficializa la sanción
Amonestación escrita	Jefe inmediato	Jefe de recursos humanos
Suspensión	Jefe de recursos humanos	Jefe de recursos humanos
Destitución	Titular de la entidad	Titular de la entidad

Perfiles de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario

En esta etapa tenemos que previamente se ha definido y establecido que los servidores civiles que actuaran en calidad de autoridad del PAD, de los cuales se tiene los siguientes: a) jefe inmediato del hipotético transgresor; b) jefe de recursos humanos o quien haga sus veces; c) titular del organismo; d) tribunal del servicio civil.

Que, llevando al contexto de la MDSB, en aplicación de los documentos de gestión, llámese, reglamento de organización y funciones (ROF), así como el reglamento interno de trabajo (RIT) tenemos las siguientes observaciones:

a) En calidad de jefe inmediato: Se puede apreciar y determinar que podrán ser pasible de autoridad: subgerente (cualquier unidad

orgánica), gerente (cualquier unidad orgánica), gerente municipal; que, para efectos de la presente investigación, tomaremos el caso de la gerencia de desarrollo territorial.

De caso, la falta sea cometida por un servidor civil que preste servicios para la gerencia de desarrollo territorial, tenemos que, sobre una posible sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, el jefe inmediato, es decir, el gerente de desarrollo territorial, tendrá que asumir la autoridad instructiva; y que, resulta oportuno precisar, que a la fecha de la investigación, dicho servidor civil se encuentra bajo los alcances del Decreto Legislativo Nº1057 – cas confianza; y tiene el perfil profesional de ingeniero civil; con lo cual, si bien es cierto, cuenta con ciertas pautas y conocimientos en materia de leyes, para la interpretación y graduación de la sanción; crea una duda razonable que este tenga la potestad de proponer los días propios de sanción.

b) En calidad de jefe de recursos humanos: Este tipo de autoridad se encuentra regulada y se identifica en una sola persona, entiéndase que solo el jefe de recursos humanos podrá accionar la potestad sancionadora, para el caso de la MDSB, la jefatura de recursos humanos, está a cargo de un subgerente de gestión de talento humano, y que, resulta oportuno precisar, que a la fecha de la investigación, dicho servidor civil se encuentra bajo los alcances del Decreto Legislativo Nº 1057 – cas confianza; y tiene el perfil profesional de bachiller en administración; con lo cual, si bien es cierto, cuenta con ciertas pautas y conocimientos en materia de

leyes, para la interpretación y graduación de la sanción; crea una duda razonable que este tenga la potestad de proponer los días propios de sanción.

c) El responsable de la entidad: Esta clase de autoridad se encuentra regulada y se identifica en una sola persona, entiéndase que solo el titular de la entidad podrá accionar el dominio sancionador, para el caso de la MDSB, la titularidad de la entidad, está a cargo de un gerente municipal, y que, resulta oportuno precisar, que a la fecha de la investigación, dicho servidor civil se encuentra bajo los alcances del Decreto Legislativo Nº 1057 – cas confianza; y tiene el perfil profesional de abogado; con lo cual, se presume un debido conocimiento e interpretación de las normativas en materia de potestad sancionadora.

d) El tribunal del servicio civil: Para efectos de la investigación, no resulta relevante precisar los fines de esta, toda vez, cuentan con su propio marco normativo y es un organismo independiente de la MDSB.

Etapas del procedimiento administrativo disciplinario

Se encuentra conceptualizado de acuerdo a la Ley N° 30057 (2013), en dos (2) etapas, siendo la primera, la etapa instructiva; mientras que la segunda etapa se define como la etapa sancionadora; ahora bien, es preciso materializar que existe una etapa previa –por así denominarlo- la cual llamaremos etapa de investigación a cargo de la secretaria técnica de los procedimientos administrativos disciplinarios, la misma que toda entidad edil regulada por el artículo 1° de la LSC indique.

Sin embargo, está etapa previa no es considerada como tal, ya que, la misma autoridad administrativa del servicio civil –Servir- ha dispuesto en distintos informes técnicos que los informes emitidos por la secretaria técnica no tienen carácter de obligatoriedad cumplimiento ni mucho menos ser vinculante en dichos procesos; por lo que, sus informes carecen de autoridad.

Seguidamente, la primera etapa está compuesta por una autoridad instructiva; que es la encomendada de iniciar el procedimiento mediante acto administrativo, y esta debe ser notificada al servidor civil para que en el plazo regulado por ley presente sus descargos correspondientes; y finalmente, emita un informe final, siendo este remitido a la autoridad sancionadora para continuar con el procedimiento correspondiente.

Acto seguido, la segunda etapa está llevada a cabo por una autoridad sancionadora, la misma que recepción el informe final de la autoridad instructiva, acto seguido, remite y comunica al servidor su derecho a solicitar audiencia para hacer sus descargos orales, siendo que el servidor civil tiene un plazo determinado por ley para solicitar dicha audiencia, habiendo recepcionado tal petitorio, la autoridad sancionadora fija hora, fecha y lugar para llevar a cabo dicha audiencia, concluida la misma, en un plazo regulado por ley, la autoridad sancionadora deberá emitir el acto administrativo correspondiente, determinando la sanción o archivo correspondiente.

Tipos de sanciones

Dentro del cuerpo normativo de la ley nº30057 (2013), encontramos tres clases de sanciones: amonestación, interrupción sin goce de salarios y destitución.

- Amonestación. - Este tipo de sanción está debidamente reglamentada por el artículo 89º de la norma legal antes mencionada, asimismo hace hincapié de dos (2) sub sanciones; de tipo verbal y otra de tipo escrita.

- Amonestación verbal. – Para este tipo de sanción, la ley, así como la directiva suscrita por servir precisa que se efectúa por el jefe inmediato y a su vez, se realiza de forma personal y reservada, teniendo como factor determinante que, para la ejecución de este tipo de sanción, no se realiza ni amerita procedimiento previo; es decir, es de manera inmediata a la comisión de dicha falta.
- Amonestación escrita. – Caso contrario sucede con la amonestación escrita, que requiere fundamentalmente se realice el procedimiento administrativo disciplinario, bajo apercibimiento de declararse la nulidad correspondiente; la regla general de este tipo de sanción, es que los hechos pasibles de amonestación escrita están relacionados a funciones instauradas en el reglamento interno de trabajo de cada organismo edil.
- Suspensión sin goce de remuneraciones. - Para este tipo de sanción, se requiere obligatoriamente se lleve a cabo mediante procedimiento administrativo disciplinario. Se encuentra debidamente regulado por el artículo 90º de la LSC; asimismo, este tipo de sanción, en líneas generales se podría decir que tiene una variedad de subtipos; en el sentido estricto que la sanción propiamente varía desde un (1) día hasta por un tope extremo de trescientos sesenta y cinco (365) días naturales.
- Destitución. - En líneas generales, podríamos afirmar que es la sanción más gravosa en contra de los servidores civiles; en todo sentido, ya que, mediante la imposición de dicha disposición de sanción, se quebrante el vínculo laboral entre el servidor civil y la entidad pública; asimismo, esta sanción regula accesoriamente una inhabilitación en contra del servidor civil hasta por un plazo de cinco (5) años.

Relevancia de la secretaria técnica de los procedimientos administrativos disciplinarios

En este ítem de la investigación, recalcaremos la importancia de la oficina de secretaria técnica de PAD, ya que, es la oficina que se encarga de reunir las pruebas, testimonios, indicios y todo aquello relacionado para la fundamentación y sustentación de la infracción, lo que en línea general, se denomina las pruebas fehacientes; por lo que, sin embargo, de acuerdo a ley, los informes de precalificación que este emite no tienen carácter vinculante ni mucho menos puede interferir en la decisión de las autoridades administrativas que llevan a cargo un procedimiento disciplinario; lo que, podríamos colegir, es una autoridad sin potestad sancionadora; más bien, potestad de apoyo en la investigación.

Principios rectores del procedimiento administrativo disciplinario

Los principios rectores para ejecutar la potestad sancionadora mediante el procedimiento administrativo disciplinario, están debidamente regulado en el artículo 92º del reglamento de la LSC; siendo que, dicha norma nos remite al artículo 230º de la ley nº27444 (2001), siendo preciso, indicar que ha sido modificada por el texto único ordenado de la ley N º27444 (2019), precisando su modificación en el artículo 248º; teniendo un total de 11 principios:

1. Principio de legalidad, lo cual precisa que la potestad sancionadora del estado se configura exclusivamente mediante norma con rango ley, consecuentemente, las sanciones y tipificación de faltas hacia los servidores civiles deben estar reguladas mediante ley.
2. Principio de debido procedimiento, en el cual se tiene que deberá existir y llevarse a cabo un procedimiento respetando las actuaciones y etapas de

las mismas; así como, las fases instructivas y sancionadoras deberán de llevarse por autoridades distintas.

3. Principio de razonabilidad, se infiere que las autoridades del procedimiento disciplinario deben llevar y ejecutar la sanción en aplicación de una correcta interpretación de criterios -, para lo cual, la sanción al servidor civil sea la más justa por la comisión de la falta cometida.
4. Principio de tipicidad, mediante el cual se precisa que las autoridades del procedimiento disciplinario al momento de establecer y conceptualizar el hecho materia de sanción, se aboque a una falta –hecho- previamente ya estipulado y regulado en la norma pertinente.
5. Principio de irretroactividad, con el cual, se precisa que se deberá juzgar al servidor civil con las normas y reglas existentes al momento de la comisión de la falta.
6. Principio de concurso de infracciones, precisa que la autoridad del procedimiento disciplinario deberá realizar un análisis de los hechos materia de falta, y que, al encontrarse con varias faltas por sobre un mismo hecho, este deberá priorizar la infracción más gravosa.
7. Principio de continuación de infracciones, en el cual se deberá constatar y acreditar que el servidor civil continúa infringiendo las normas en un periodo no menor de treinta (30) días hábiles; dando facultada la potestad sancionadora para nuevamente sancionar, de ser el caso.
8. Principio de causalidad, precisa que la sanción, si y solo si, deberá recaer en el servidor civil que haya cometido dicha infracción.
9. Principio de presunción de licitud, con la cual, las autoridades del procedimiento disciplinario deberán asumir que los servidores civiles han

actuado diligentemente en conformidad a sus funciones y atribuciones hasta que se demuestre lo contrario.

10. Principio de culpabilidad, en el cual se presume que todo servidor civil tiene una responsabilidad administrativa subjetiva sobre la comisión de la falta.
11. Principio de non bis in ídem, mediante el cual, se prohíbe a las autoridades del procedimiento disciplinar sancionar sucesiva o simultáneamente al servidor civil por la comisión de una misma falta.

2.3. Definición de la terminología empleada

- Principio de seguridad jurídica. – Este principio tiene como esencia inherente la predictibilidad, es decir, fomenta que las sanciones ejecutables existan previamente a la comisión de las faltas.
- Procedimiento administrativo disciplinario. – Se refiere al grupo de trámites y requisitos jurídicos que van a preceder a cualquier acto dentro de la administración, que consideran los antecedentes y fundamentos, que son indispensables que tiene la finalidad de perfeccionarlos, teniendo en consideración su validez y que buscan el interés general.
- Servidor civil. – Esta expresión hace referencia a todo servidor –trabajador- perteneciente al sector público, independientemente del rango, tipo de gobierno en que labore y régimen laboral que lo vincule con las entidades públicas.
- Secretaría técnica. – Es la encargada de recibir, custodiar y archivar denuncias administrativas; así como, conducir y llevar a cabo las diligencias preliminares para la identificación de la comisión de la falta administrativa.

- Debido procedimiento. - Básicamente radica en llevar a cabo las diligencias y actuaciones procedimientos en conformidad a ley; es decir, cumpliendo las formalidades y temas de fondo correspondientes.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo

Cabe indicar que el estudio se enmarca dentro de las investigaciones cuantitativas, de tipo descriptivo y correlacional, debido a que describe, explica y contextualiza la influencia o relaciones entre las variables del análisis en la realidad concreta del universo.

Tipo de investigación básica, toda vez que, al construir los instrumentos de investigación, se permitió medir y evaluar los datos sobre diversas presunciones y/o conceptos, aspectos o dimensiones de la presente investigación. Teniendo un enfoque cuantitativo en el procesamiento de datos.

Nivel explicativo, toda vez que busca determinar de manera observacional, la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, previamente se estableció la conexión existente entre las dos variables de un contexto único, como es el caso de la V_1 y la V_2.

Diseño

Para este trabajo, se desarrolló un diseño no experimental, transversal, toda vez, que dichas indagaciones se realizaron sin control ni manipulación de variables y únicamente observan los hechos que se encuentran en su hábitat natural, para posteriormente ser estudiados; lo cual, acarrea la recopilación de datos en un determinado y específico momento.

$$F_{(X)} = Y$$

Dónde:

F: Función: X: Variable independiente; Y: Variable dependiente

3.2. Población y muestra

Población

La población de estudio está conformada por ciento cincuenta y siete (157) servidores civiles, dentro de los cuales, considerándose los tres tipos de vínculos laborales; bajo el Decreto Legislativo Nº 276 (1984), Decreto Legislativo Nº 728 (1997) y Decreto Legislativo Nº 1057 (2008).

Muestra

La muestra está conformada por cuarenta (40) servidores civiles, los mismos que se encuentran constituidos por funcionarios de confianza –cas confianza, obreros municipales bajo el marco normativo del Decreto Legislativo Nº 728 (1997) y personal permanente bajo el marco normativo del Decreto Legislativo Nº 276 (1984).

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Hi: El principio de seguridad jurídica influye en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Municipalidad Distrital de San Bartolo.

Hipótesis especificas

Hi_1: La creación de una directiva se relaciona con la reducción de infracciones por partes de los servidores de la Municipalidad Distrital de San Bartolo.

Hi_2: La aplicación del principio de proporcionalidad se relaciona con los procedimientos administrativos disciplinarios de la Municipalidad Distrital de San Bartolo.

3.4. Variables – operacionalización

V_1: formulaciones de directivas para mayor y mejor comprensión de la ley N°30057 en materia de procedimientos administrativos disciplinarios.

V_2: procedimiento administrativo disciplinario.

Tabla 3

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Valor Final	Tipo Variable
Seguridad jurídica	Creación directiva	1.- ¿Considera usted que es necesario la aplicación de la potestad sancionadora en la Municipalidad Distrital de San Bartolo? 2.- ¿Considera usted positivo la aplicación de sanciones administrativas por la comisión de faltas? 3.- ¿Conoce o ha sido pasible de un caso en el cual se le ha vulnerado el PSJ en el marco del PAD en la Municipalidad Distrital de San Bartolo? 4.- ¿Conoce usted sus responsabilidades y obligaciones como servidor civil de la Municipalidad Distrital de San Bartolo? 5.- ¿Conoce usted que el instrumento idóneo para identificar sus responsabilidades y obligaciones, así como todo lo relacionado a sus labores se materializa en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT)?	Si No	Variable cualitativa nominal dicotómica
	Aplicación principio de proporcionalidad	6.- ¿Considera usted que es necesario la creación de una directiva para una mejor aplicación de la potestad sancionadora regulada por la Ley N°30057? 7.- ¿Considera usted que la Ley N°30057 contiene vacíos legales en materia de potestad sancionadora de los PAD? 8.- ¿Conoce usted las consecuencias jurídicas por la comisión de faltas administrativas? 9.- ¿Conoce usted cuales son las acciones tipificadas como faltas de carácter disciplinario pasible de sanciones?	Si No	
Procedimiento administrativo disciplinario	Reducción de infracciones	10.- ¿Tiene usted conocimiento de la Ley N°30057 – LSC - y su potestad sancionadora? 11.- ¿Considera usted relevante que por lo menos se realice una o dos veces al año, capacitación sobre la Ley N°30057 y su potestad sancionadora a los servidores civiles de la MDSB? 12.- ¿Considera usted relevante que por lo menos se realice una o dos veces al año, capacitación sobre la Ley N°30057 y su potestad sancionadora a las autoridades administrativas del PAD? 13.- ¿De ser capacitado sobre las consecuencias jurídicas en las comisiones de faltas administrativas, trataría de evitar la comisión de faltas? 14.- ¿Considera usted que le brinda seguridad jurídica que la autoridad administrativa del PAD (órgano instructor y/u órgano sancionador) pueda tener una profesión no relacionada a la interpretación de normas, es decir abogado?	Si No	Variable cualitativa nominal dicotómica
	Procedimiento Administrativo	15.- ¿Conoce usted qué tipo de sanción (Amonestación, Suspensión y Destitución) le correspondería por la comisión de una falta en específico? 16.- En caso de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones ¿Conoce usted cuantos días de suspensión sin percibir salarios le correspondería por el tipo de falta cometida? 17.- ¿Considera usted qué, al no determinarse expresamente en la Ley N°30057, la sanción correspondiente por el tipo de falta cometida, vulneraría el principio de seguridad jurídica? 18.- ¿Considera usted qué, al tener la autoridad instructiva la potestad de proponer de acuerdo a su criterio, la sanción (amonestación, suspensión y destitución) por el tipo de falta cometida, vulneraria el principio de seguridad jurídica?	Si No	

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Empleando el método deductivo y la obtención precisa y conveniente respecto de las variables señaladas anteriormente se han de aplicar las siguientes técnicas:

Técnica de encuesta

La misma que se ha concretado haciendo uso de dos instrumentos, uno para cada variable, denominados cuestionarios, los que fueron contestados por los servidores civiles, obreros municipales, auxiliares administrativos, funcionarios de confianza de la MDSB de San Bartolo; aplicándose para las variables:

V_1 - La creación de una directiva en materia de procedimiento administrativo disciplinario.

V_2 - Tipificación de las sanciones para mejor detalle por la comisión de faltas administrativas.

3.6. Procesamiento de los datos

Se pudo obtener la información de primera mano por parte de los servidores civiles de la MDSB; tanto de servidores civiles propiamente (obreros, fiscalizadores, entre otros) y de las presumibles autoridades instructivas (jefes inmediatos - subgerentes y gerentes-, jefe de recursos humanos, titular de la entidad). Asimismo, el instrumento idóneo empleado para este tipo de técnica es la de cuestionario; toda vez, que nos permite conocer la realidad de los PAD desde el punto de vista de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de San Bartolo.

Para poder analizar los resultados obtenidos del cuestionario realizado, se ha utilizado software IBM SPSS STATISTICS 24.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

Para la determinación de la fiabilidad de las dos variables de estudio, se aplicó una prueba piloto a 20 participantes, empleando el coeficiente Kuder Richarson 20 (KR-20) debido a que las variables son categóricas nominales dicotómicas

Tabla 4

Escala Kuder Richarson 20

Rango	Magnitud
0,81 – 1,00	Muy Alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Moderada
0,21 – 0,40	Baja
0,01 – 0,20	Muy Baja

Fuentes: Hernández et al., 2006, p. 289; Thorndike,1989; Magnusson, 1982.

La prueba piloto que se aplicó de acuerdo a la tabla que se presenta a continuación.

Tabla 5

Resumen de los casos procesados

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido[a]	0	0,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Confiabilidad para la variable principio de Seguridad Jurídica

Para la variable Principio de Seguridad Jurídica, se aplicó un cuestionario de 9 preguntas, obteniéndose el siguiente resultado

Tabla 6

Confiabilidad del cuestionario de la variable Seguridad Jurídica

KR-20	N de elementos
0,756	9

El resultado que se obtuvo, que es igual a 0,756 indica que la confiabilidad es alta, por lo tanto, se suministró el instrumento a la muestra representativa.

Confiabilidad para la variable Procedimientos Administrativos Disciplinarios

Para la variable Procedimientos Administrativos Disciplinarios, se administró un cuestionario de 9 preguntas, logrando los siguientes resultados

Tabla 7

Confiabilidad del cuestionario de la variable Procedimiento Administrativo Disciplinario

KR-20	N de elementos
0,813	9

El valor que se obtuvo que, es igual a 0,813 indica que la confiabilidad es alta, por lo tanto, se aplicó el instrumento a la muestra representativa.

4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

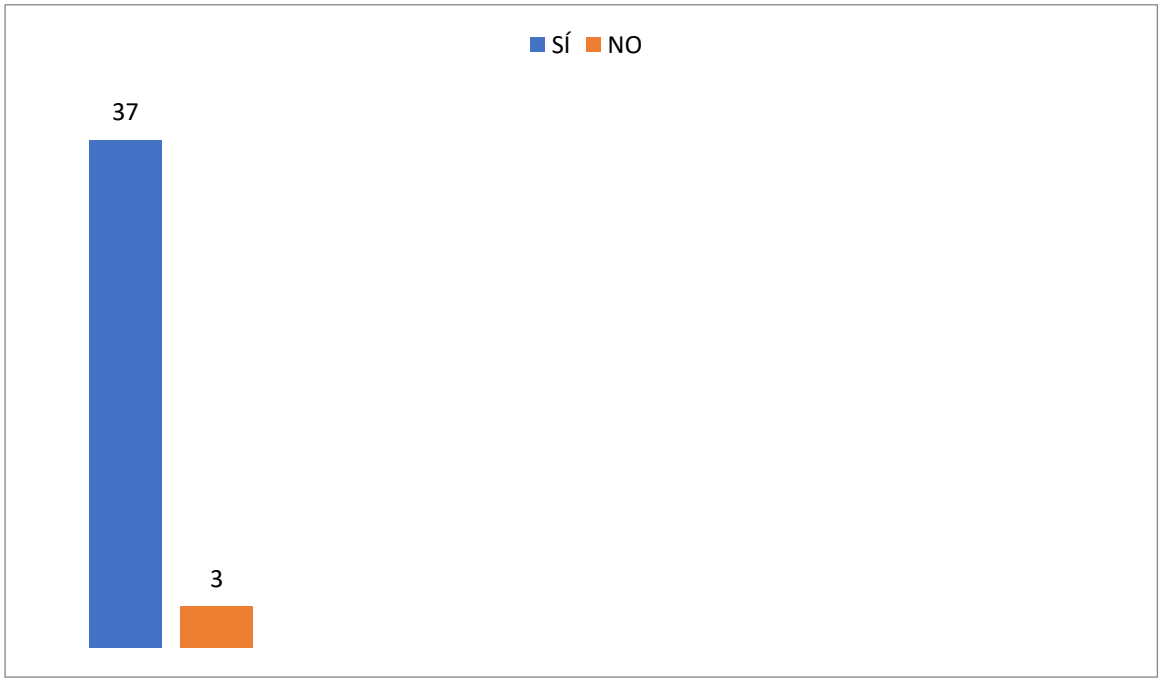
Tabla 8

Aplicación de potestad sancionadora en la Municipalidad Distrital de San Bartolo

Alternativas	N	%
Sí	37	92.5
No	3	7.5
Total	**40**	**100**

Figura 3

Representación gráfica de la potestad sancionadora en la Municipalidad Distrital de San Bartolo



Interpretación: De los cuarenta (40) servidores civiles encuestados, se puede identificar que el 92.5% aseveran que es necesario la aplicación de la potestad sancionadora en la MDSB, mientras que, el otro 7.5% deniegan esta necesidad de aplicar la potestad sancionadora en la MDSB.

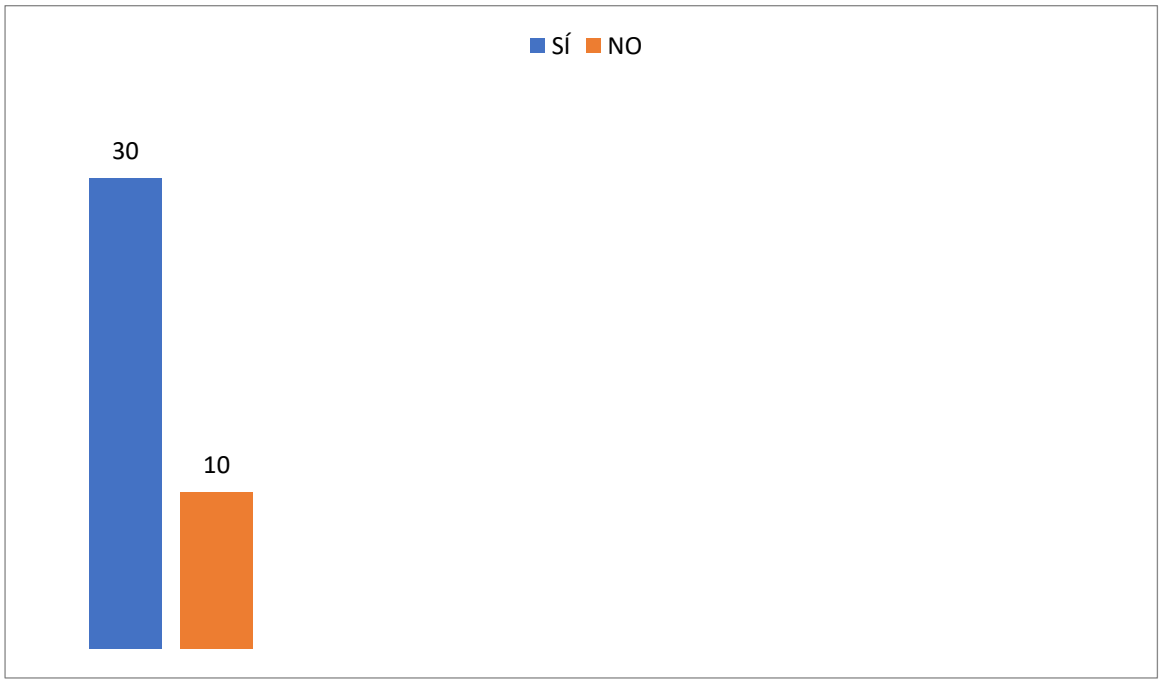
Tabla 9

Es positiva la aplicación de sanciones administrativas por la comisión de faltas

Alternativas	N	%
Sí	30	75
No	10	25
Total	**40**	**100**

Figura 4

Representación gráfica aplicación sanciones administrativas por comisión de faltas



Interpretación: De los cuarenta (40) servidores civiles encuestados, se puede identificar que el 75% aseveran que es positiva la aplicación de sanciones administrativas en la MDSB, mientras que, el otro 25% deniegan esta esto.

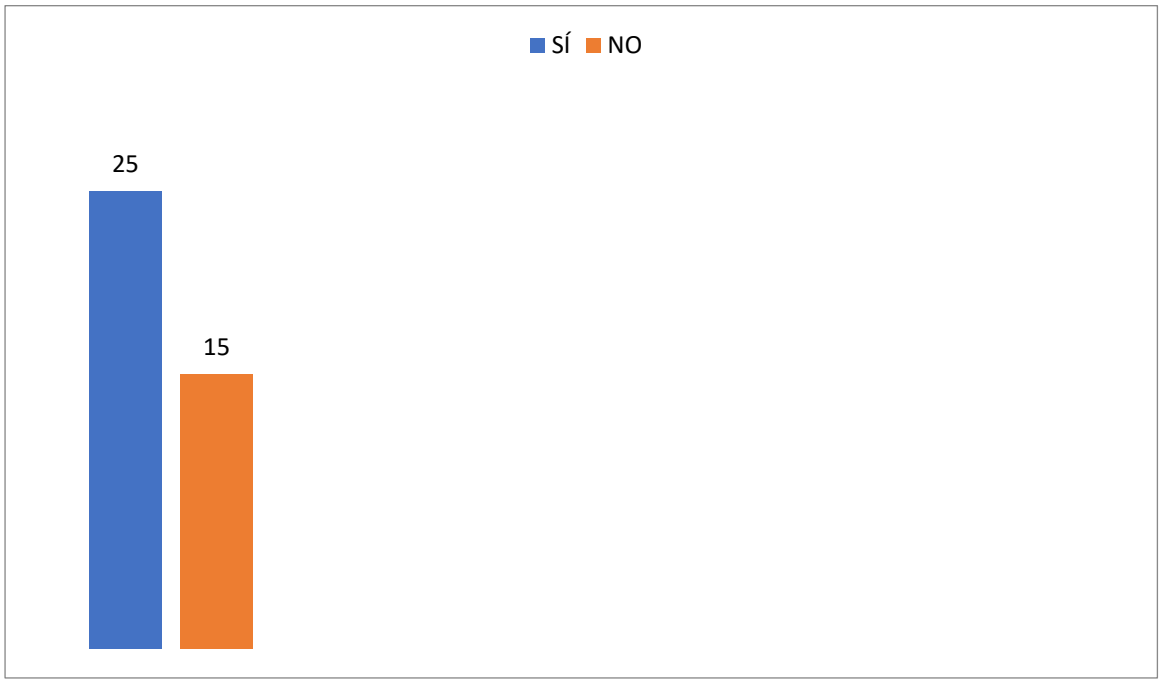
Tabla 10

Casos sobre vulneración del principio de seguridad jurídica en marco del PAD en la Municipalidad Distrital de San Bartolo

Alternativas	N	%
Sí	25	62.5
No	15	37.5
Total	40	100

Figura 5

Representación gráfica casos de vulneración principio de seguridad jurídica en el marco del PAD



Interpretación: De los cuarenta (40) servidores civiles encuestados, se puede identificar que el 62.5% aseveran que conocen o han sido pasible de vulneración del principio de seguridad jurídica en un PAD propuesto por la MDSB, mientras que, el otro 37.5% deniegan dicha vulneración.

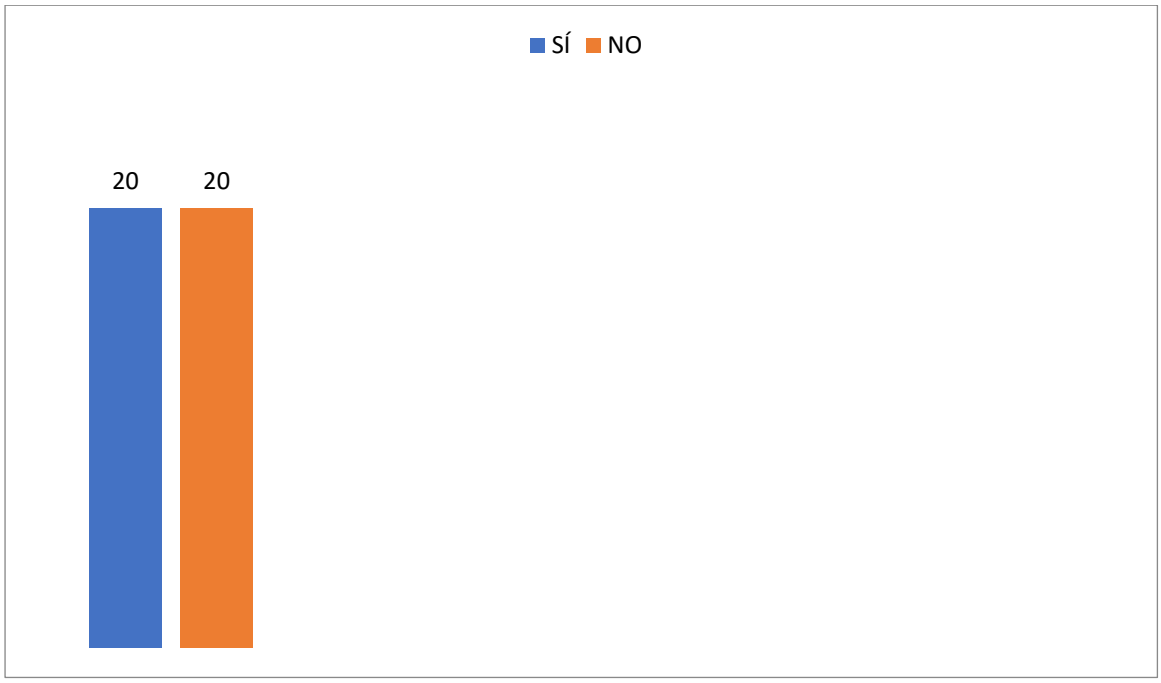
Tabla 11

Responsabilidades y obligaciones como servidor civil de la Municipalidad Distrital de San Bartolo

Alternativas	N	%
Sí	20	50
No	20	50
Total	40	100

Figura 6

Responsabilidades y obligaciones del servidor civil



Interpretación: De los cuarenta (40) servidores civiles encuestados, se puede identificar que el 50% aseveran conocer sus responsabilidades y obligaciones como servidores civiles de la MDSB, mientras que, el otro 50% deniegan conocer sus responsabilidades y obligaciones.

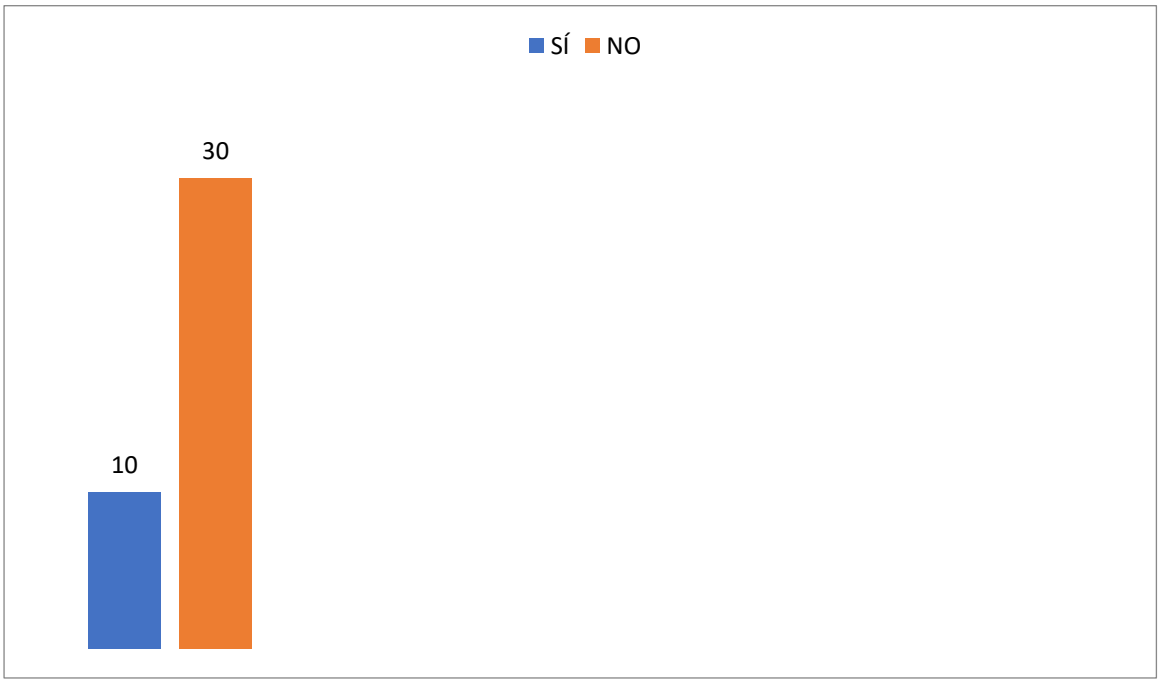
Tabla 12

Instrumento idóneo para identificar responsabilidades y obligaciones está en el RIT

Alternativas	N	%
Sí	10	25
No	30	75
Total	40	100

Figura 7

Representación gráfica instrumento para identificar responsabilidad y obligaciones



Interpretación: De los cuarenta (40) servidores civiles encuestados, se puede identificar que el 25% aseveran conocer que en el reglamento interno de trabajo (RIT) de la MDSB se encuentran sus responsabilidades y obligaciones, mientras que, el otro 75% deniegan conocer que este instrumento de gestión materializa sus responsabilidades y obligaciones.

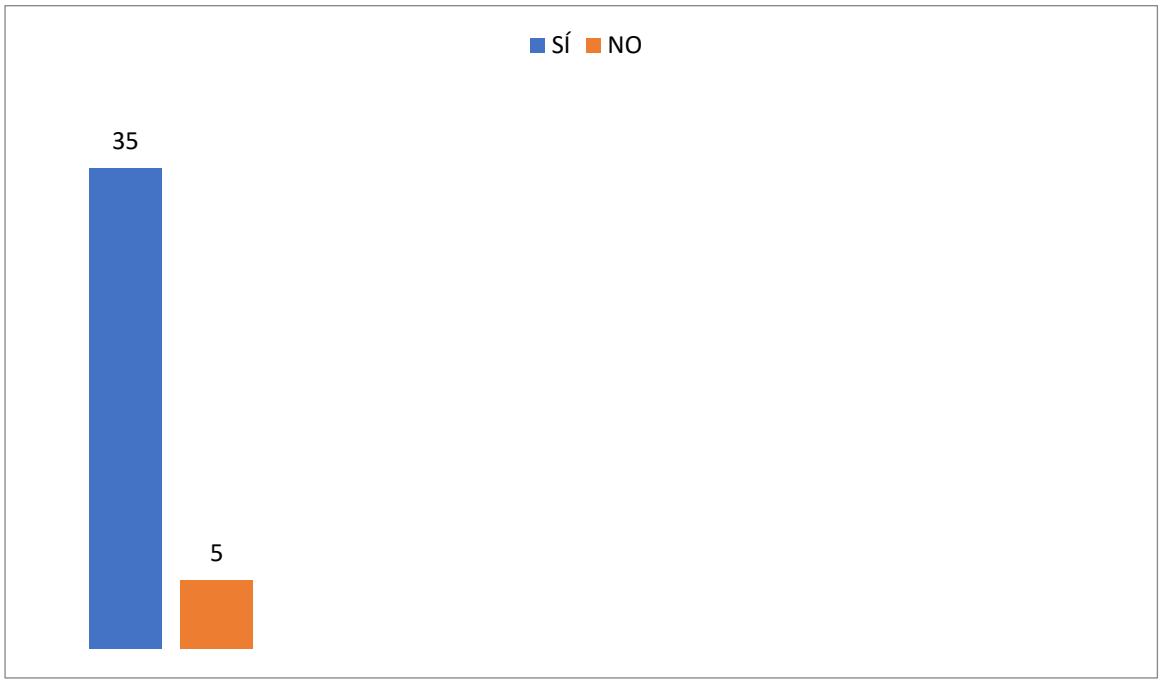
Tabla 13

Necesidad creación directiva para mejorar aplicación de potestad sancionadora Ley N° 30057

Alternativas	N	%
Sí	35	87.5
No	5	12.5
Total	40	100

Figura 8

Representación gráfica necesidad creación directiva mejora aplicación potestad sancionadora



Interpretación: De los cuarenta (40) servidores civiles encuestados, se puede identificar que el 87.5% aseveran que es necesario la creación de una Directiva para una mejor, eficaz y eficiente aplicación de la potestad sancionadora de la ley N°30057 en la MDSB, mientras que, el otro 12.5% deniegan esta necesidad de creación de directiva en la MDSB.

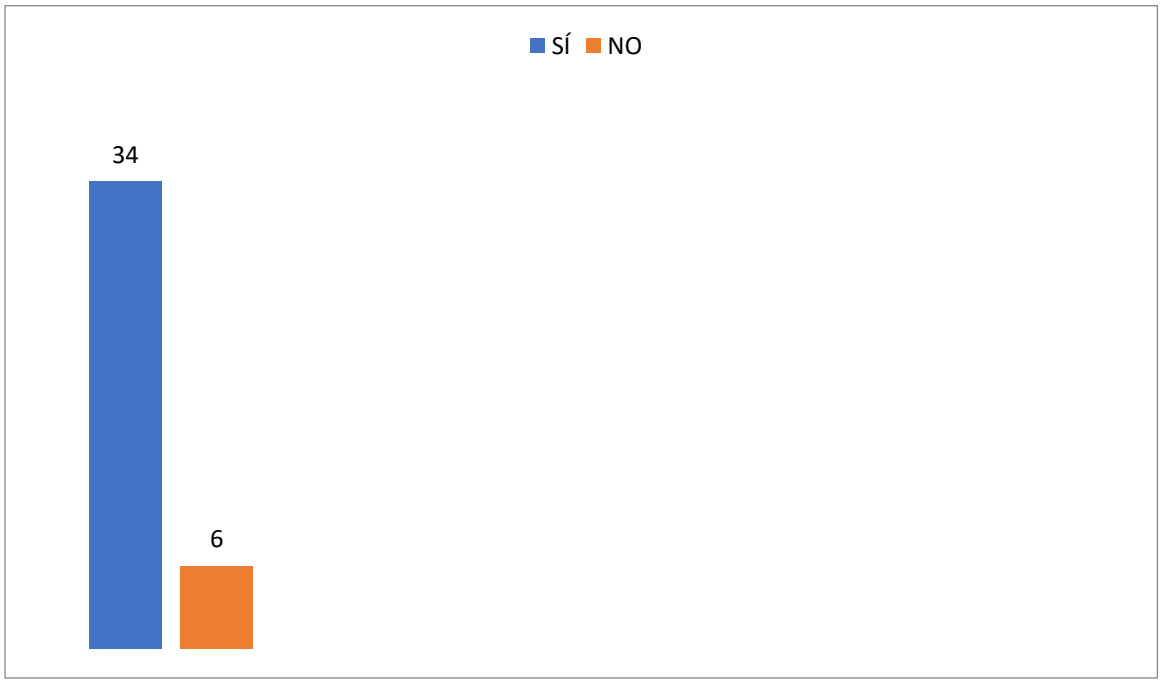
Tabla 14

Ley N° 30057 tiene vacíos legales respecto a potestad sancionadora de los PAD

Alternativas	N	%
Sí	34	85
No	6	15
Total	40	100

Figura 9

Representación gráfica Ley N° 30057 tiene vacíos legales potestad sancionadora PAD



Interpretación: De los cuarenta (40) servidores civiles encuestados, se puede identificar que el 85% aseveran la Ley N° 30057 contiene vacíos legales en materia de potestad sancionadora, mientras que, el otro 15% indican que no existe vacíos legales en dicha norma en materia de potestad sancionadora.

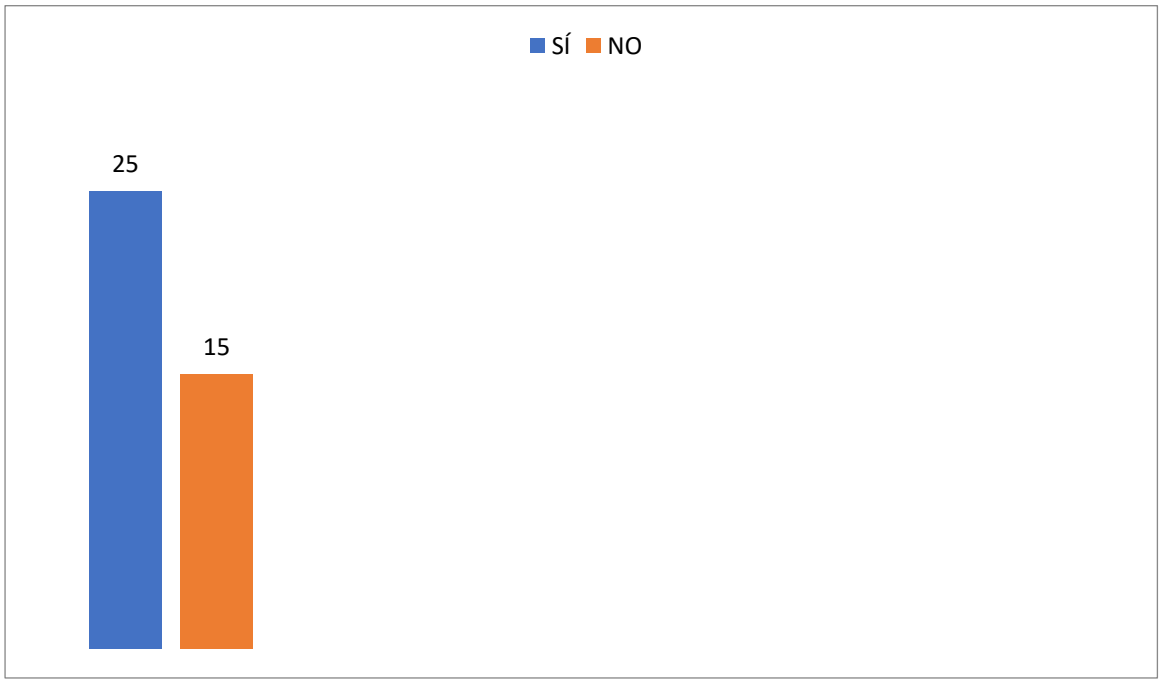
Tabla 15

Consecuencias jurídicas aplicadas por la comisión de faltas administrativas

Alternativas	N	%
Sí	25	62.5
No	15	37.5
Total	40	100

Figura 10

Representación gráfica consecuencias jurídicas dadas comisión de faltas administrativas



Interpretación: De los cuarenta (40) servidores civiles encuestados, se puede identificar que el 62.5% aseveran conocer las consecuencias jurídicas y punitivas por la comisión de una falta administrativa, mientras que, el otro 37.5% no conoce las consecuencias jurídicas y punitivas por la comisión de una falta administrativa.

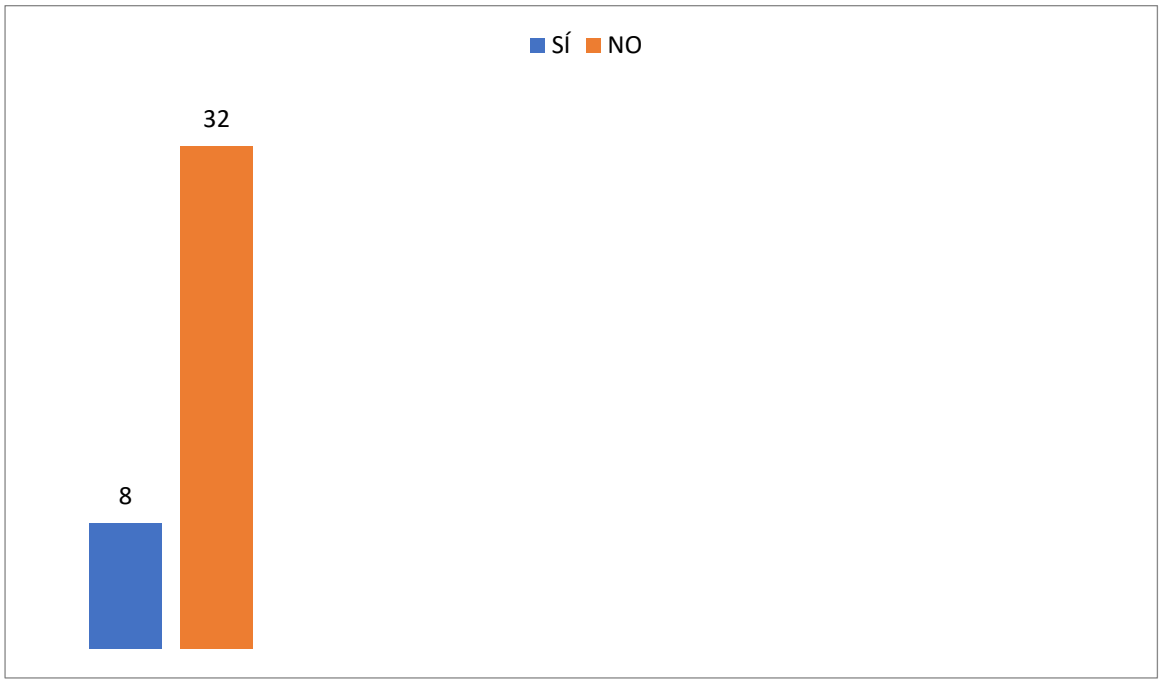
Tabla 16

Conocimiento de acciones tipificadas como faltas de carácter disciplinario pasible de sanciones

Alternativas	N	%
Sí	8	20
No	32	80
Total	40	100

Figura 11

Representación gráfica conocimiento acciones tipificadas faltas carácter disciplinarias sancionables



Interpretación: De los cuarenta (40) servidores civiles encuestados, se puede identificar que el 20% afirma conocer las acciones (faltas) tipificadas como faltas de carácter disciplinario, mientras que, el otro 80% deniegan conocer las acciones que están tipificadas como faltas administrativas.

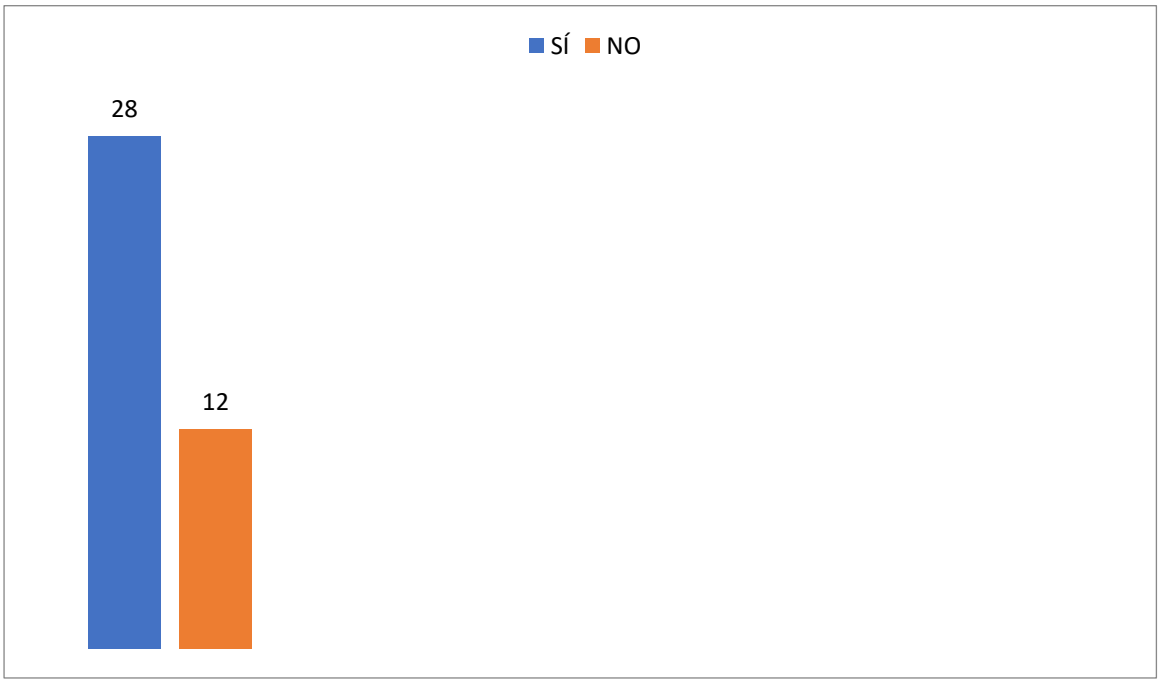
Tabla 17

Conocimiento Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y su potestad sancionadora

Alternativas	N	%
Sí	28	70
No	12	30
Total	40	100

Figura 12

Representación gráfica Ley Servicio Civil y potestad sancionadora



Interpretación: De los cuarenta (40) servidores civiles encuestados, se puede identificar que el 70% aseveran conocer la ley N°30057 y sus alcances de la potestad sancionadora, mientras que, el otro 30% deniegan conocer este marco normativo y su potestad sancionadora.

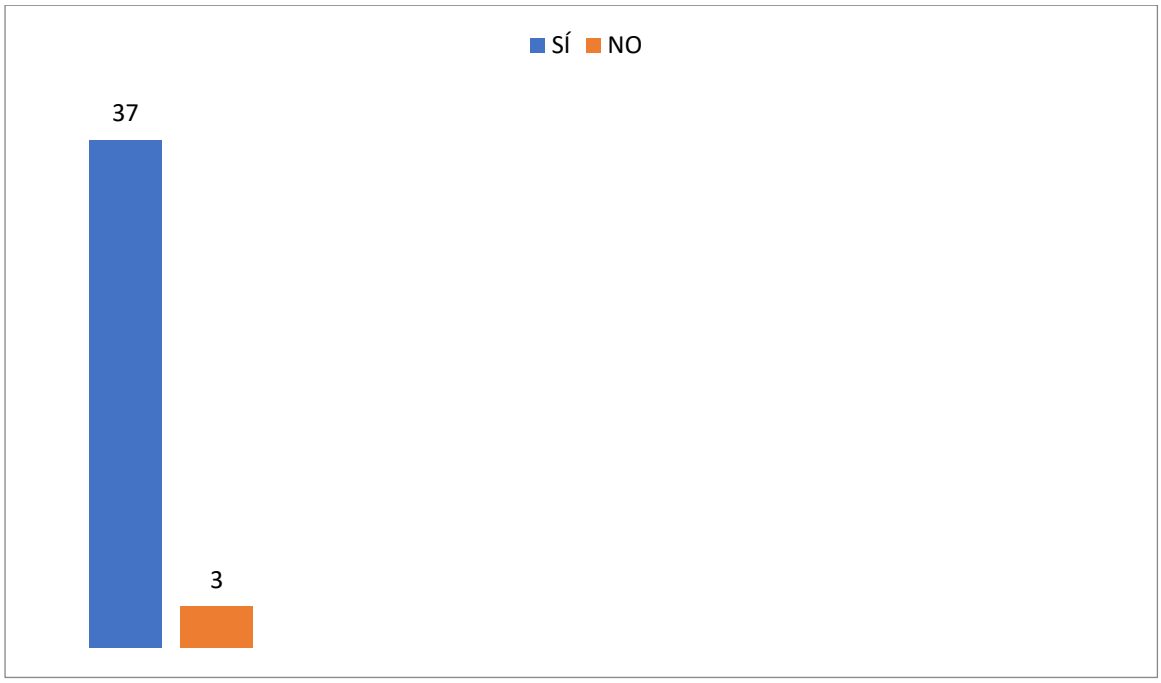
Tabla 18

Capacitación una o dos veces al año sobre Ley N° 30057 y su potestad sancionadora a servidores civiles

Alternativas	N	%
Sí	37	92.5
No	3	7.5
Total	40	100

Figura 13

Representación gráfica capacitación una o dos veces al año Ley N° 30057



Interpretación: De los cuarenta (40) servidores civiles encuestados, se puede identificar que el 92.5% aseveran que es relevante que por lo menos se realice una o dos veces al año, capacitación sobre la ley N°30057 y su potestad sancionadora a los servidores civiles en la MDSB, mientras que, el otro 7.5% deniegan que sea relevante dichas acciones.

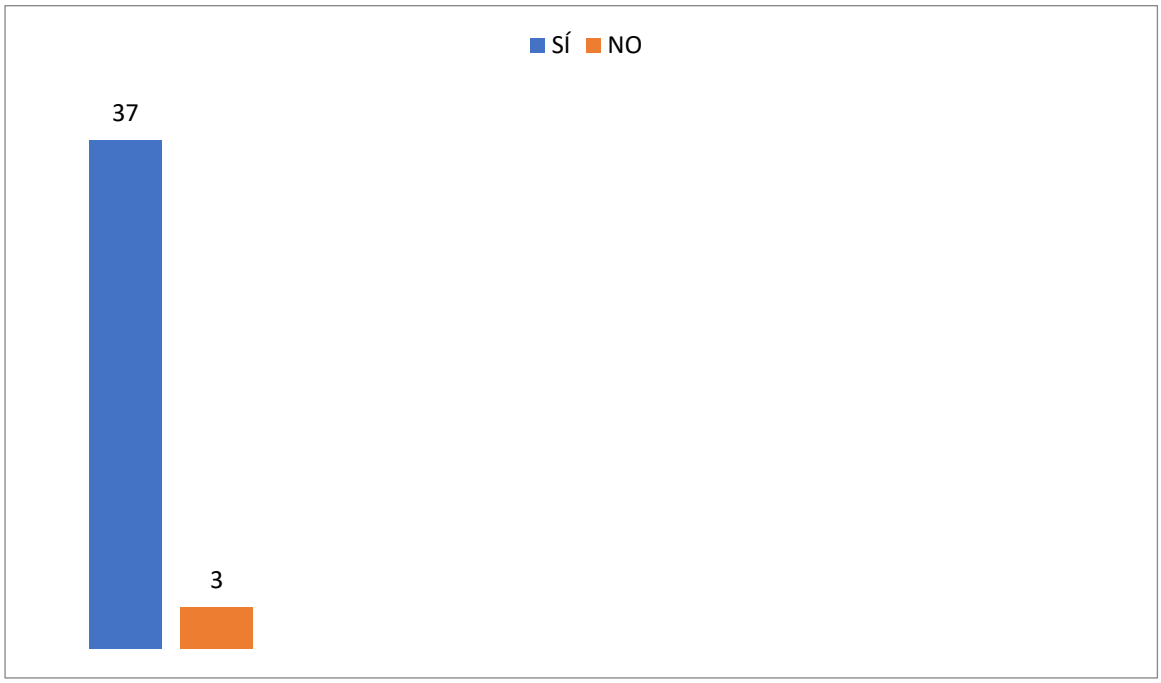
Tabla 19

Capacitación, una o dos veces al año, sobre Ley N° 30057 y su potestad sancionadora a las autoridades administrativas del PAD

Alternativas	N	%
Sí	37	92.5
No	3	7.5
Total	40	100 %

Figura 14

Representación gráfica capacitación una o dos veces al año, Ley N° 30057 y su potestad sancionadora a las autoridades PAD



Interpretación: De los cuarenta (40) servidores civiles encuestados, se puede identificar que el 92.5% aseveran que es relevante que por lo menos se realice una o dos veces al año, capacitación sobre la ley N°30057 y su potestad sancionadora a las autoridades administrativas del PAD, mientras que, el otro 7.5% deniegan que sea relevante dichas acciones.

Tabla 20

Capacitado de las consecuencias jurídicas en comisión de faltas administrativas, para evitarlas

Alternativas	N	%
Sí	40	100
No	0	0
Total	40	100 %

Figura 15

Representación gráfica evitar sanciones al ser capacitado de las consecuencias jurídicas

Interpretación: De los cuarenta (40) servidores civiles encuestados, se puede identificar que el 100% afirma que de ser capacitado sobre la ley N°30057 y sus consecuencias jurídicas trataría de evitar la comisión de faltas administrativas.

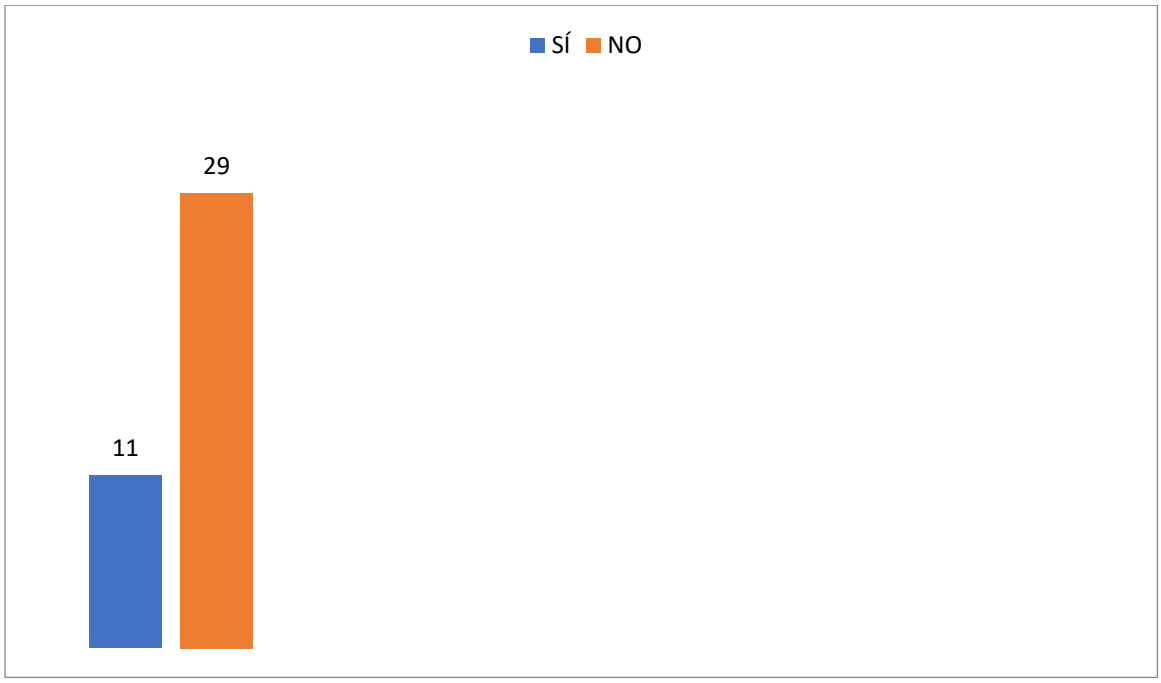
Tabla 21

Brinda seguridad jurídica que autoridad administrativa PAD tenga profesión no vinculada a la interpretación de la norma - abogado

Alternativas	N	%
Sí	11	27.5
No	29	72.5
Total	40	100

Figura 16

Representación gráfica brinda seguridad jurídica que la autoridad no sea abogado



Interpretación: De los cuarenta (40) servidores civiles encuestados, se puede identificar que el 27.5% aseveran que le brinda seguridad jurídica que la autoridad administrativa del PAD tenga profesión distinta a la de abogado, mientras que, el otro 72.5% precisa que no le causa seguridad jurídica que la autoridad administrativa del PAD no tenga como profesión la abogacía.

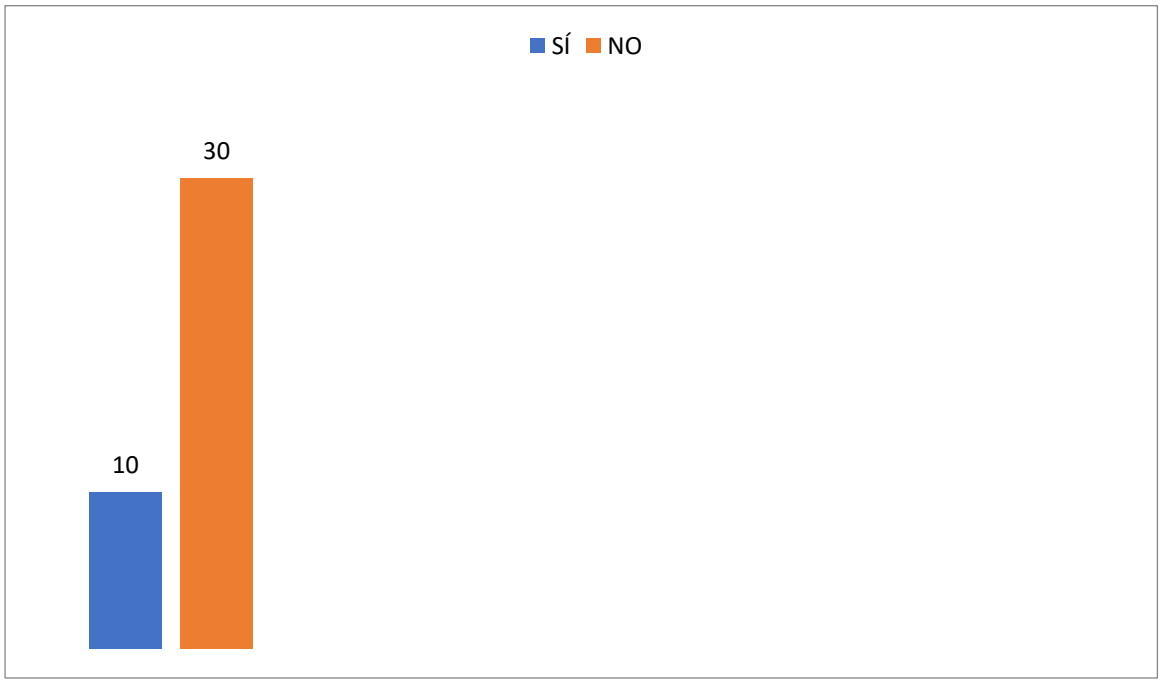
Tabla 22

Conocimiento tipo de sanción que le corresponde por comisión de una falta específica

Alternativas	N	%
Sí	10	25
No	30	75
Total	40	100

Figura 17

Representación gráfica conocer tipo de sanción que corresponde a una falta específica



Interpretación: De los cuarenta (40) servidores civiles encuestados, se puede identificar que el 25% aseveran conocer la sanción que le correspondiese por la comisión de falta cometida, mientras que, el otro 75% no conoce la sanción que le correspondiese si cometiese una falta en específico.

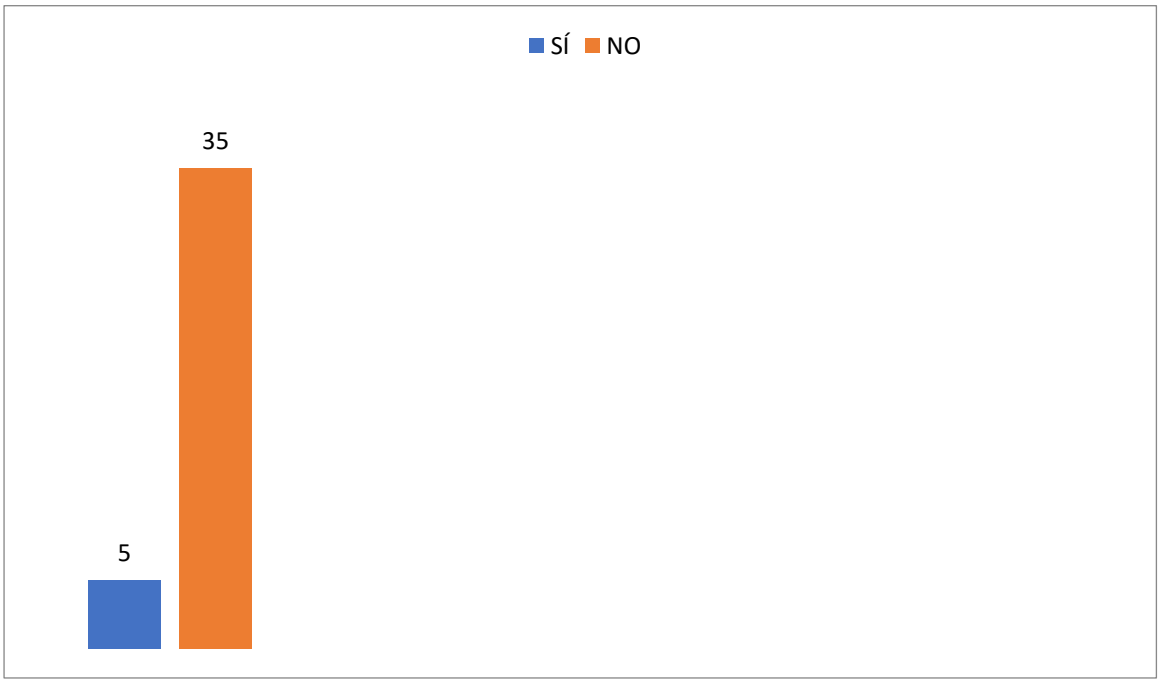
Tabla 23

Sanción sin goce de haberes, conoce la cantidad de días de suspensión

Alternativas	N	%
Sí	5	12.5
No	35	87.5
Total	40	100

Figura 18

Representación gráfica cantidad de días de suspensión por sanción sin goce de haberes



Interpretación: De los cuarenta (40) servidores civiles encuestados, se puede identificar que el 12.5% aseveran conocer los días de suspensión que le correspondiese si le tocase una sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, mientras que, el otro 87.5% no conoce cuantos días de suspensión sin goce de remuneraciones le tocaría si lo sancionan con dicho tipo de sanción.

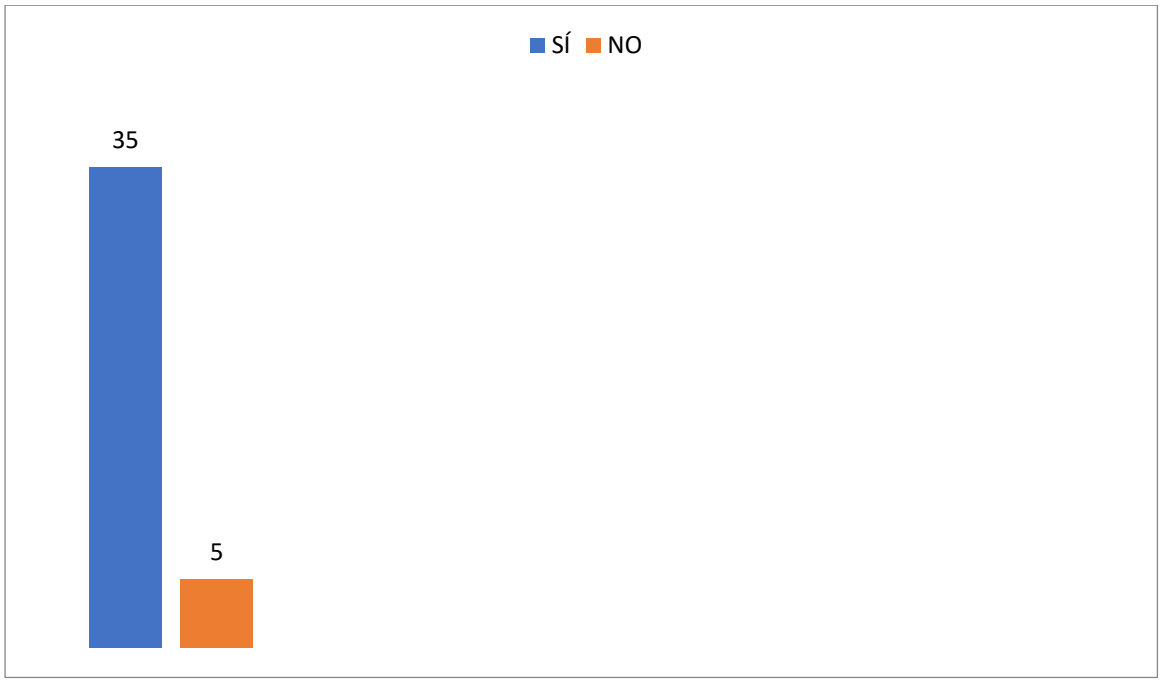
Tabla 24

Ley N° 30057, al no determinar la sanción por el tipo de falta, se vulnera el principio de seguridad jurídica

Alternativas	N	%
Sí	35	87.5
No	5	12.5
Total	40	100

Figura 19

Representación gráfica al no determinar la sanción, vulnera principio de seguridad jurídica



Interpretación: De los cuarenta (40) servidores civiles encuestados, se puede identificar que el 87.5% aseveran que se le vulnera el principio de seguridad jurídica al no especificarse ni determinarse la sanción correspondiente por un tipo de falta cometida, mientras que, el otro 12.5% indica que no se le vulnera dicho principio.

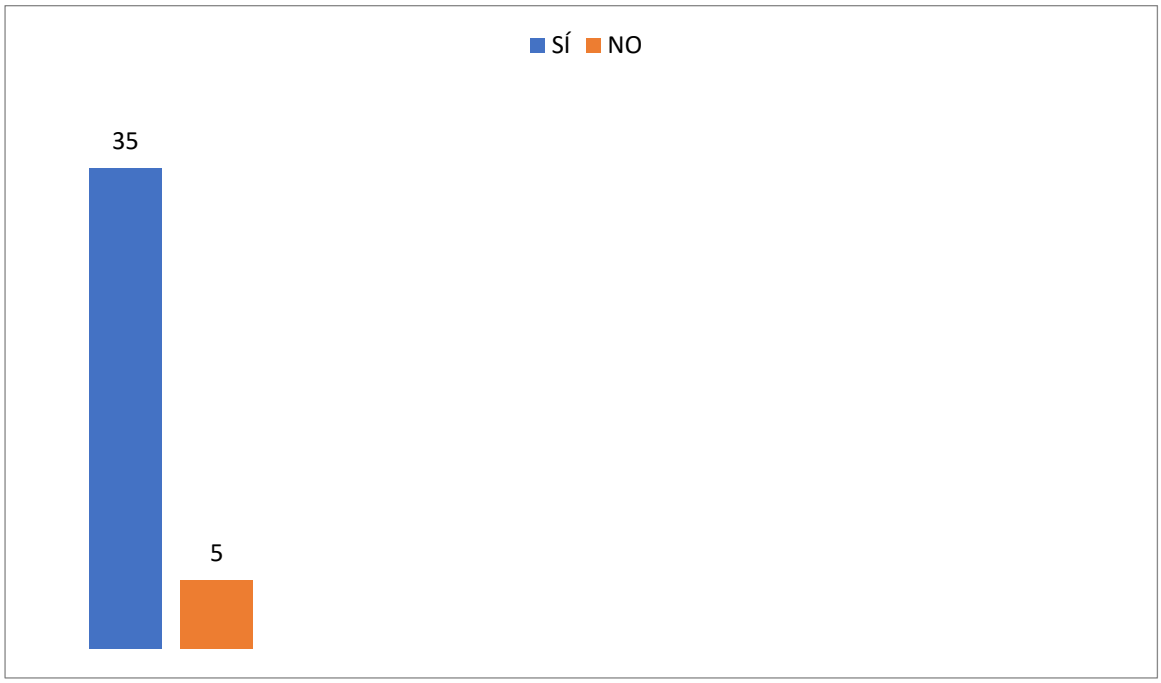
Tabla 25

Tener autoridad instructiva potestad de proponer sanción por tipo de falta cometida, vulnera principio de seguridad jurídica

Alternativas	N	%
Sí	35	87.5
No	5	12.5
Total	40	100

Figura 20

Representación gráfica autoridad instructiva proponer sanción por tipo de falta cometida, vulnera principio de seguridad jurídica



Interpretación: De los cuarenta (40) servidores civiles encuestados, se puede identificar que el 82.5% aseveran que al ser propuesta el tipo de sanción por la autoridad instructiva se estaría vulnerando el principio de seguridad jurídica, mientras que, el otro 12.5% precisa que no se le está vulnerando dicho principio.

4.3. Contrastación de hipótesis

Para determinar la influencia de la variable independiente principio de seguridad jurídica sobre la variable dependiente procedimiento administrativo disciplinario, primero se deslinda si hay o no vínculo entre las variables; como ambas son variables categóricas ordinales, que por definición no tienen distribución normal, se hace uso de la estadística no paramétrica y por ello se usó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, de acuerdo a los rangos que se leen en la tabla 25.

Tabla 26

Rangos del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman

RELACIÓN	RANGO
Correlación perfecta (+)	+ 0,91 a + 1,00
Correlación muy fuerte (+)	+ 0,76 a + 0,90
Correlación considerable (+)	+ 0,51 a + 0,75
Correlación media (+)	+ 0,11 a + 0,50
Correlación débil (+)	+ 0,01 a + 0,10
Correlación no existe	0,00
Correlación débil (-)	- 0,11 a - 0,50
Correlación media (-)	- 0,11 a - 0,50
Correlación considerable (-)	- 0,51 a - 0,75
Correlación muy fuerte (-)	- 0,76 a - 0,90
Correlación perfecta (-)	- 0,91 a - 1,00

Nota: Leen valores para determinar si hay fuerza en el vínculo de variables categóricas ordinales
Fuente: Hernández et al., 2014, p. 305.

Respecto a la hipótesis general, se aplicó, después de que existe relación entre ambas variables, la prueba de independencia condicional o prueba de Mantel-Haenszel con el propósito de evidenciar si la variable independiente influye sobre la variable dependiente.

Hipótesis general

H_o: El principio de seguridad jurídica no influye en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Municipalidad Distrital de San Bartolo.

Tabla 27

Correlación para la hipótesis general

			Variable Seguridad Jurídica	Variable Procedimientos Administrativos
Rho de Spearman	Variable Seguridad Jurídica	Coeficiente de correlación	1,000	0,341*
		Sig. (bilateral)	.	0,031
		N	40	40
	Variable Procedimientos Administrativos	Coeficiente de correlación	0,341*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,031	.
		N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados, con un nivel de confianza del 95 % y un nivel de significancia del 5 % (0,05), con un p-valor igual a 0,031 que es menor a 0,05 indican que existe relación entre ambas variables; asimismo se tiene una relación directa y una fuerza de relación igual a 34,1 % (0,341) que indica que la relación es media.

Prueba de independencia condicional.

Se empleó la prueba de independencia condicional para determinar si la variable independiente influye sobre la dependiente, obteniendo el siguiente resultado.

Tabla 28

Prueba de Mantel-Haenszel

	Chi cuadrado	df	Significación asintótica (bilateral)
Mantel-Haenszel	19,076	1	0,000

El estadístico de Mantel-Haenszel siempre se distribuye de forma asintótica como 1 distribución de chi-cuadrado de gl.

El resultado obtenido, con el mismo nivel de confianza y nivel de significancia, con un p-valor igual a 0,000 que indica que se acepta la hipótesis del investigador y no se admite la hipótesis nula.

Hipótesis especificas

Hipótesis específica 1.

H_{o1}: La creación de una directiva no se relaciona con la reducción de infracciones por partes de los servidores de la Municipalidad Distrital de San Bartolo.

Con los mismos niveles de confianza y significancia, se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniéndose los siguientes resultados.

Tabla 29

Correlación hipótesis específica 1

			Directiva creación	Reducción Infracciones
Rho de Spearman	Directiva creación	Coeficiente de correlación	1,000	0,573**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Reducción de Infracciones	Coeficiente de correlación	0,573**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados indican que existe nexo entre ambas dimensiones de las variables estudiadas, ya que se obtuvo un p-valor igual a 0,000; asimismo se tiene una relación directa y una fuerza de relación igual a 57,3 % (0,573) que indica que la relación es considerable.

Hipótesis específica 2.

H_{o2}: La aplicación del principio de proporcionalidad no se relaciona con los procedimientos administrativos disciplinarios de la Municipalidad Distrital de San Bartolo.

Con los mismos niveles de confianza y significancia, se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniéndose los siguientes resultados.

Tabla 30

Correlación de la hipótesis específica 2

			Principio de Proporcionalidad	Procedimientos Administrativos
Rho de Spearman	Principio de proporcionalidad	Coeficiente de correlación	1,000	-0,368*
		Sig. (bilateral)	.	0,020
		N	40	40
	Procedimientos Administrativos	Coeficiente de correlación	-0,368*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,020	.
		N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados indican que existe relación entre ambas dimensiones de las variables estudiadas, ya que se obtuvo un p-valor igual a 0,020; asimismo se tiene una relación indirecta y una fuerza de relación igual a 36,8 % (0,368) que indica que la relación es media.

CAPÍTULO V

DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

El principio de seguridad jurídica es un derecho inherente a todo servidor civil; siendo relevante para casos de procedimientos administrativos disciplinarios, en el extremo que brinda predictibilidad al momento de iniciar dicho procedimiento; asimismo, este principio engloba fundamentalmente el derecho a la defensa, al debido proceso, principio de tipicidad; los cuales en su conjunto, hacen que el procedimiento administrativo disciplinario respete los derechos que todo servidor civil debe ser expuesto.

En ese sentido, debe quedar en claro que toda autoridad administrativa que sea parte del PAD, deberá considerar y estipular al momento de su decisión el principio de seguridad jurídica; toda vez, que este brinda transparencia y seguridad al servidor civil que está siendo pasible de dicho procedimiento.

En aplicación de los datos expuestos por el cuestionario, se está acreditando que un porcentaje mayor ha sido pasible de dicha vulneración; sin embargo, el otro porcentaje si bien es cierto precisa que no ha sido pasible de una vulneración de dicho principio, esto podría darse en razón que previamente desconocen lo que engloba el PSJ, por lo que, al desconocer la misma, asumen que no se estaría vulnerando dicho principio.

En lo que respecta a la proposición y ejecución de sanciones en marco del PAD, la LSC, en su artículo 87º precisa que toda decisión (proposición y ejecución) debe hacerse en aplicación de dichos considerandos para una mejor y correcta progresión de la sanción por la comisión de la falta; sin embargo, existen una serie de factores que probablemente estaría vulnerando la aplicación y graduación de la sanción.

Entre los factores que probablemente vulneraría dicha graduación tenemos que la autoridad administrativa no siempre tiene como profesión la abogacía; que, por su perfil profesional, se entiende que es interprete de las normas; mientras que, si una autoridad administrativa tiene como profesión ingeniero civil, administrador, psicólogo, entre otros; por perfil profesional se puede presumir que dichos profesionales no cuentan con conocimientos precisos para una correcta interpretación de las normas; por otro lado, tenemos que no se encuentran debidamente tipificados las sanciones por comisión de falta, es decir, que es decisión de las autoridades administrativas escoger en base a su criterio la sanción; de la misma manera, en lo que respecta a la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones es decisión de las autoridades administrativas escoger en base a su criterio la imposición que varía desde un (1) día hasta trescientos sesenta y cinco (365) días por dicho tipo de sanción; por lo que, se podría inferir una arbitrariedad y un libre albedrío de las autoridades; por lo cual, se presume que dichas acotaciones vulneraría el principio de seguridad jurídica.

Más aún, si de la interpretación de la encuesta tenemos que casi el 75% de los encuestados precisa que no se le brinda una debida seguridad jurídica que la autoridad administrativa que lleva a cabo el procedimiento no tenga como profesión la abogacía; asimismo, no existe una real y transparente ejecución de sanción en la modalidad de suspensión sin goce de remuneraciones; dado que, gran porcentaje de los servidores civiles encuestados desconoce la sanción exacta que le correspondería por la comisión de una falta administrativa; en ese sentido, podemos resaltar nuevamente, una evidente vulneración al principio de seguridad jurídica.

5.2. Conclusiones

1.- Tenemos que si bien es cierto, se ha demostrado y acreditado que los servidores civiles de la MDSB están conformes y de acuerdo que se aplique la ley N°30057 en materia de su potestad sancionadora; toda vez, que se podría señalar que se concretaría y concertaría un control por parte de dicha entidad en favor de los administrados –en el sentido que se cumplan las funciones con eficacia y eficiencia-, quienes recibirán los servicios de manera oportuna; sin embargo, a su vez, se ha acreditado que gran parte de los servidores civiles no tienen conocimiento de dicha norma señalada anteriormente y su potestad sancionadora, por lo que, se concreta y evidencia inminentemente una clara conculcación al principio de seguridad jurídica y derecho a la defensa; toda vez, que el desconocimiento por parte de dichos servidores de la norma, si bien es cierto, no desacredita legalmente la potestad sancionadora, pero si, imposibilita la potestad de actuar y realizar las funciones en armonía de dicho dispositivo legal.

2.- Asimismo, a fin de evitar futuras sanciones administrativas y con la idea esencial de la prevención de comisión de faltas administrativas, tenemos que los servidores civiles están de acuerdo con la realización de capacitaciones constantes en favor de los mismos, dado que, ayudaría a combatir y prevenir futuras comisiones de faltas administrativas; por lo que, resulta relevante que la unidad de recursos humanos o quien haga sus veces, brinde dichas capacitaciones en coordinación de la alta dirección de dicha entidad edil.

3.- Por otro lado, la creación de una directiva ayudaría fundamentalmente a los servidores civiles y a las autoridades del PAD; dándole mayor seguridad jurídica, no vulneración del derecho a la defensa, un debido procedimiento, pro actividad, eficacia y eficiencia dentro de un procedimiento sancionador disciplinario.

4.- Finalmente, tenemos que claramente se viene vulnerando el principio de seguridad jurídica en perjuicio no solo de los servidores civiles de la MDSB, sino también, a los servidores civiles de todo tipo de nivel de gobierno (alcance nacional, regional o distrital), ya que, las consecuencias jurídicas y punitivas (sanciones) no se encuentran debidamente tipificadas por la sanción de falta administrativa cometida, esto, quiere decir, que existe una discrecionalidad por parte de las autoridades del procedimiento administrativo para proponer y ejecutar sanciones; lo que, podríamos señalar a su vez, un libre albedrío por parte de dichas autoridades, máxime, si gran parte de estas autoridades tienen poco o nulo conocimiento en materia de interpretación de fundamentos de hecho y de derecho.

5.3. Recomendaciones

1.- Lo primero a establecer es que, la ley N°30057, LSC en materia de su potestad sancionadora, más precisamente en su artículo 85° sea modificado en todos sus literales; siendo que, se le agregue el tipo de sanción de correspondiente

2.- La Municipalidad Distrital de San Bartolo deberá de realizar, por lo menos semestralmente, capacitación a sus servidores y civiles y relevantemente a sus autoridades administrativas del procedimiento administrativo, para que así, se fomente una seguridad jurídica tanto para los servidores civiles como para las autoridades del PAD.

3.- Precisar que la Municipalidad Distrital de San Bartolo cuente con su propio documento de gestión que regule el PAD, con la finalidad de evitar futuras violaciones al PSJ; entiéndase se promueva la creación de una directiva como documento de gestión para dicho fin.

REFERENCIAS

Ávila, H. (2012). *Teoría de la Seguridad Jurídica.* https://www.marcialpons.es/media/pdf/9788497689724.pdf

Asamblea Constituyente de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política de la República de Colombia.* Gaceta Constitucional. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Registro Oficial del Ecuador. https://vlex.ec/vid/constitucion-republica-ecuador-631446215

Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Registro Oficial del Ecuador.

Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público.* Registro Oficial del Ecuador. https://derechoecuador.com/uploads/content/2020/12/file_1607017553_1607017559.pdf

Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú.* Diario Oficial El Peruano. https://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf

Congreso de la República del Perú. (2001). *Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444.* Diario Oficial El Peruano. https://www4.congreso.gob.pe/historico/cip/materiales/delitos_omision/ley27444.pdf

Congreso de la República del Perú. (2013). *Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.* Diario Oficial El Peruano. https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0110/LEY_DEL_SERVICIO_CIVIL.pdf

Gallego, V. (2017). *La seguridad jurídica frente a las actuaciones administrativas que garantizan la estabilidad laboral de los servidores públicos con derecho de carrera administrativa* [Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. Respositorio Institucional UMNG. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16603/GallegoCruzVictorHugo2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, V. (2021). *La seguridad jurídica.* Benites, Vargas & Ugaz. https://www.bvu.pe/la-seguridad-juridica/

Grijalva, E. (2014). *Inobservancia de la aplicación del debido proceso y derecho a la defensa en los sumarios administrativos a los servidores públicos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, análisis jurídico de procesos administrativos en el gobierno autónomo descentralizado de San Miguel de Ibarra y la empresa pública de agua potable y alcantarillado de Ibarra EMAPA-I, en los años 2006-2013* [Tesis de pregrado, Universidad Central de Ecuador]. Repositorio Institucional UCE. http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/5588

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, Pilar. (2006). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación.* McGraw-Hill.

Lavado, A. y Salome, N. (2020). *Principio de tipicidad administrativa y su eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa El Salvador Lima 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Pucallpa]. Respositorio Institucional UPP.

http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/205/1/derecho_tesis_benito_nelson.pdf

Llave, S. (2017). *La seguridad jurídica y el principio de buena fe en el derecho de propiedad de bienes inmuebles del legítimo propietario* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Respositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23298

Magnusson, D. (1982). *Teoría de los Tests.* Trillas.

Moreno, L. (2019). *Los Instructores sumariales y la incompetencia en razón de la materia en procedimientos disciplinarios a docentes* [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de Los Andes]. Repositorio Institucional URALA. https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/10770/1/PIUAAB073-2019.pdf

Poder Ejecutivo del Perú. (1984). *Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la carrera aministrativa y de remuneración del sector público.* Diario Oficial El Peruano. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8978/276.pdf

Poder Ejecutivo del Perú. (1997). *Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral.* Diario Oficial El Peruano. https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf

Poder Ejecutivo del Perú. (2008). *Decreto Legislativo N° 1057, regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.* Diario Oficial El Peruano. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861868/Decreto_Legislativo_1057.pdf

Poder Ejecutivo del Perú. (2014). *Decreto Supremo N° 040-2014-PCN, Reglamento General de la Ley de Servicio Civil.* Diario Oficial El Peruano. https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-040-2014-PCM.pdf

Poder Ejecutivo del Perú. (2019). *Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.* Diario Oficial El Peruano. https://www4.congreso.gob.pe/historico/cip/materiales/delitos_omision/ley27444.pdf

Ponce, M. (2008). *Nueva visión y paradigma de jurisdicción disciplinaria en el poder judicial de Bolivia* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Andrés]. Respositorio Institucional UNMSA. https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/19444/T-2513.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Puertas, J. y Taquia, W. (2017). *Proceso disciplinario sancionador de la ley servir en las faltas administrativas de la Red Chupaca - 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional UPLA. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/667/TESIS%20PROCESO%20DISCIPLINARIO%20SANCIONADOR%20DE%20LA%20LEY%20SERVIR%20EN%20LAS%20FALTAS%20ADMINISTRATIVAS%20DE%20LA%20RED%20DE%20SALUD%20CHUCAPA%20%e2%80%93%202017.pdf?sequence=1&isAllow

Ramírez, W. (2018). *La responsabilidad administrativa: El debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional Docente las Mercedes de Chiclayo, 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Respositorio Institucional USS.

https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4657/RAMIREZ%20NAMUCHE%20WILSON.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Thorndike, R. (1989). *Psicometría Aplicada.* Limusa.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: Principio de Seguridad Jurídica en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad Distrital de San Bartolo

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología	Población
Problema General	**Objetivo General**	**Hipótesis General**			
¿Cómo influye la aplicación del principio de seguridad jurídica en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de San Bartolo?	El objetivo principal es determinar cómo influye la aplicación del principio de seguridad jurídica en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de San Bartolo.	El principio de seguridad jurídica influye en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Municipalidad Distrital de San Bartolo.	Principio de seguridad jurídica Procedimientos administrativos disciplinarios	La presente investigación tiene como tipo la explicativa. El diseño de investigación es no experimental	La población consta de 157 servidores civiles con vínculo laboral en la Municipalidad Distrital de San Bartolo. La muestra consta de 40 servidores civiles con vínculo laboral en la Municipalidad Distrital de San Bartolo.
Problemas específicos	**Objetivos específicos**	**Hipótesis especificas**			
¿Cómo influiría la creación de una directiva en la reducción de infracciones por parte de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de San Bartolo?	Determinar la influencia de la creación de una directiva en la reducción de infracciones por parte de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de San Bartolo.	La creación de una directiva influye en la reducción de infracciones por partes de los servidores de la Municipalidad Distrital de San Bartolo.			
¿Cómo influye la aplicación del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de San Bartolo?	Determinar cómo influye la aplicación del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de San Bartolo.	La aplicación del principio de proporcionalidad influye en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Municipalidad Distrital de San Bartolo.			

Anexo 2

Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO

1.- ¿Considera usted que es necesario la aplicación de la potestad sancionadora en la Municipalidad Distrital de San Bartolo?

2.- ¿Considera usted positivo la aplicación de sanciones administrativas por la comisión de faltas?

3.- ¿Conoce o ha sido pasible de un caso en el cual se le ha vulnerado el principio de seguridad jurídica en el marco del PAD en la Municipalidad Distrital de San Bartolo?

4.- ¿Conoce usted sus responsabilidades y obligaciones como servidor civil de la Municipalidad Distrital de San Bartolo?

5.- ¿Conoce usted que el instrumento idóneo para identificar sus responsabilidades y obligaciones, así como todo lo relacionado a sus labores se materializa en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT)?

6.- ¿Considera usted que es necesario la creación de una directiva para una mejor aplicación de la potestad sancionadora regulada por la Ley N°30057?

7.- ¿Considera usted que la Ley N°30057 contiene vacíos legales en materia de potestad sancionadora de los PAD?

8.- ¿Conoce usted las consecuencias jurídicas por la comisión de faltas administrativas?

9.- ¿Conoce usted cuales son las acciones tipificadas como faltas de carácter disciplinario pasible de sanciones?

10.- ¿Tiene usted conocimiento de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil- y su potestad sancionadora?

11.- ¿Considera usted relevante que por lo menos se realice una o dos veces al año, capacitación sobre la Ley N°30057 y su potestad sancionadora a los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de San Bartolo?

12.- ¿Considera usted relevante que por lo menos se realice una o dos veces al año, capacitación sobre la Ley N°30057 y su potestad sancionadora a las autoridades administrativas del PAD?

13.- ¿De ser capacitado sobre las consecuencias jurídicas en las comisiones de faltas administrativas, trataría de evitar la comisión de faltas?

14.- ¿Considera usted que le brinda seguridad jurídica que la autoridad administrativa del PAD (órgano instructor y/u órgano sancionador) pueda tener una profesión no relacionada a la interpretación de normas, es decir abogado?

15.- ¿Conoce usted qué tipo de sanción (Amonestación, Suspensión y Destitución) le correspondería por la comisión de una falta en específico?

16.- En caso de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones ¿Conoce usted cuantos días de suspensión sin goce de remuneraciones le correspondería por el tipo de falta cometida?

17.- ¿Considera usted qué, al no determinarse expresamente en la Ley N°30057, la sanción correspondiente por el tipo de falta cometida, vulneraría el principio de seguridad jurídica?

18.- ¿Considera usted qué, al tener la autoridad instructiva la potestad de proponer de acuerdo a su criterio, la sanción (amonestación, suspensión y destitución) por el tipo de falta cometida, vulneraria el principio de seguridad jurídica?