

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
DERECHO Y CIENCIA POLITICA



**DEFICIENCIAS DE LA LEY N° 30057 (FALTAS –SANCIONES) Y EL
RESPETO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO EN ESSALUD**

**Tesis para optar el grado de Maestro en Derecho con mención en
Derecho Constitucional y Administrativo**

Autor:

Custodio Vásquez, Yanira Janeth

Asesor:

Urcia Quispe, Manuel Ulises

Código ORCID

0000-0003-3965-5904

CHIMBOTE – PERU

2021

Indice General

Indice General	i
Titulo	ii
Palabras Clave y Líneas de Investigación	iii
Constancia de Originalidad	iv
Resumen	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
Metodología.....	84
Resultados.....	86
Recomendaciones	100
Referencias	102
Anexos	111

Titulo

Deficiencias de la Ley N° 30057 (faltas –sanciones) y el respeto del debido procedimiento
administrativo disciplinario en Essalud

Title

Deficiencies in Law No. 30057 (infractions – sanctions) and compliance with due
administrative disciplinary procedure at Essalud

Palabras Clave y Líneas de Investigación

Palabras Clave

Tema	Procedimiento
Especialidad	Derecho Constitucional

Keywords

Theme	Process
Speciality	Constitutional Rights

Líneas de investigación

Línea de investigación	OCDE			Sub líneas o áreas de investigación
	Área	Subárea	Disciplina	
Instituciones del derecho constitucional	5. Ciencias sociales	5.5 Derecho	Derecho	Protección de los derechos constitucionales y fundamentales

Constancia de Originalidad



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Deficiencias de la ley N° 30057 (faltas –sanciones) y el respeto del debido procedimiento administrativo disciplinario en EsSalud" del (a) estudiante: Yanira Janeth Custodio Vásquez, identificado(a) con Código N° 0199810164, se ha verificado un porcentaje de similitud del 15%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 19 de Setiembre de 2022


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
DR. CARLOS URBINA SALAZAR
VICERRECTOR



Resumen

La investigación tiene como propósito determinar las faltas y sanciones correspondientes al servidor público bajo los regímenes laborales N° 276, N° 728 y N° 1057 en el hospital III Chimbote- Essalud 2021, debido a que pese a que la actual Ley SERVIR N° 30057 regula estas conductas existen deficiencias y vacíos legales a cuanto a su tipificación. La metodología fue la de tipo dogmático y de diseño básico. Con el desarrollo del proyecto se concluyó que no se cumple con el debido procedimiento administrativo disciplinario llevado a cabo para los servidores públicos (regímenes laborales N° 276, N° 728 y N° 1057) en ESSALUD, debido a que no se respetan los principios constitucionales de la falta de debida motivación con una argumentación jurídica eficiente en las resoluciones sancionadoras y el principio de tipicidad, ya que no existe una vinculación taxativa en el artículo N° 85 de la Ley N° 30057” Ley del Servicio Civil”, que establezca que sanción corresponde para cada falta tipificada, como enunciados fácticos que describan cada falta, por lo que hace falta una norma que contenga una tipificación detallada y exacta sobre las conductas reprochables como la sanción determinante para cada una de ellas y que se está pasando por alto el principio de legalidad que dirige el derecho administrativo en todos sus ámbitos.

Abstract

The purpose of this investigation is to determine the offenses and corresponding sanctions imposed on public servants under labor regulations No. 276, No. 728, and No. 1057 at Hospital III Chimbote-Essalud 2021. This is because, despite the current SERVIR Law No. 30057 regulating these behaviors, there are deficiencies and legal loopholes regarding their classification. The methodology used was dogmatic and basic design. With the development of the project, it was concluded that the due administrative disciplinary procedure carried out for public servants (labor regimes No. 276, No. 728 and No. 1057) in ESSALUD is not complied with, because the constitutional principles of the lack of due motivation with an efficient legal argumentation in the sanctioning resolutions and the principle of typicality are not respected, since there is no exhaustive link in article No. 85 of Law No. 30057 "Civil Service Law", which establishes what sanction corresponds to each typified fault, as factual statements that describe each fault, so a rule is needed that contains a detailed and exact typification of reprehensible conduct as the determining sanction for each of them and the principle of legality that governs administrative law in all its areas is being ignored.

Introducción

Al realizar una búsqueda, se encontró el artículo científico del doctor en derecho Cabral (2019) llamado “Procedimiento disciplinario en materia de empleo público en la provincia de Buenos Aires” en el apartado correspondiente a “Garantías procesales” menciona que: el procedimiento administrativo es la sucesión legalmente ordenada de hechos y actos, tendientes al nacimiento de una decisión materialmente administrativa y que se encuentra alcanzado en Argentina por el respeto a las garantías constitucionales del debido proceso y la tutela procesal efectiva. Asimismo, resalta la importancia de los principios de presunción de inocencia y de legalidad, expresando que es necesario que existe una norma conocida que tipifique la conducta que se pretende sancionar.

Asimismo, se encontró el libro de Ortega (2018) llamado “El acto administrativo en los procesos y procedimientos”, en el cuál el abogado concluye que: la excepción de ilegalidad es la confrontación entre la ley y un acto administrativo. Debe resaltarse que la Corte Constitucional de Colombia menciona que dicha excepción de ilegalidad solo la puede alegar la autoridad judicial, no la autoridad administrativa, siempre que se vulnere una norma o ley superior, como por ejemplo la Constitución., este principio no se encuentra regulado por la Carta Política, pero tiene desarrollo doctrinal y jurisprudencial, en la búsqueda por el respeto de los principios constitucionales de todo procedimiento, entre ellos el de preservación del principio de legalidad en la actuación administrativa ya que sino se afectaría la seguridad y el sentido del derecho administrativo y que además regula el principio de control de convencionalidad con el fin de de integrar las normas establecidas en la Convención Americana de Derechos Humanos a las sentencias que resuelven algún problema del ámbito administrativo y las decisiones tomadas dentro del procedimiento administrativo disciplinario. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) reconoció que un acto administrativo que sanciona mediante una destitución tiene presunción de legalidad, siempre que no contravenga las normas de la mencionada institución, debido a que este país es parte de la misma y debe respetar sus principios de protección de los derechos humanos, por lo tanto para decisiones judiciales y administrativas deben tenerse presente siempre las normas de la Convención Americana de Derechos Humanos.

Del mismo modo, el artículo científico chileno de Díaz García & Urzúa Gacitúa (2018) titulado “Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una Regulación vulneradora del derecho fundamental del debido proceso”, quién concluye que: La normatividad chilena sobre los procedimientos administrativos disciplinarios restringe de forma rígida el derecho del debido proceso ya que transgrede los aspectos más esenciales del juez equitativo. Se respetan los derechos fundamentales de un juzgador establecido por ley, precedentemente a los hechos que ha de enjuiciar y legalmente competente. Sin embargo, se transgreden los derechos fundamentales a la independencia, a la imparcialidad del juzgador y el derecho fundamental a la igualdad de las partes se encuentra infringido por la regulación actual sobre los procedimientos administrativos disciplinarios. Por otro lado, la publicidad de los actos del proceso mencionado debido a la legislación se encuentran restringidas más que en un proceso penal y que no se asegura el derecho a ser enjuiciado en un plazo oportuno. La regulación establece plazos oportunos para que se llevan a cabo los procedimientos, sin embargo no hay mecanismos jurídicos que respalden el cumplimiento, por lo que la dilación no tiene consecuencia jurídica. Una sentencia motivada es el único derecho fundamental que se obedece y esto no es por la normatividad o leyes, sino por la acertada jurisprudencia emanada de la Contraloría General de la República.

Por otro lado, al realizar una investigación en la regulación argentina sobre los problemas que surgen en el procedimiento administrativo y que vulneran los principios del debido proceso, se encontró el artículo científico de Fernández Beschtedt & Nosquese (2010) llamado “El control de la legalidad y el principio de revisión de los actos administrativos” quienes concluyeron que: la normatividad sobre el derecho procesal administrativo prescribe de forma taxativa los principios constitucionales y legales que protegen los derechos de los administrados. Sin embargo, en la realidad no sucede de esta forma por los trámites extensos que realizan los administrados para recibir respuesta a sus reclamos ya que deben respetar el orden jerárquico de la institución pública lo que supone una dilación innecesaria. Por otro lado, se transgreden los principios porque se solicitan requisitos técnicos y normativos con la premisa de proteger la seguridad jurídica de los actos lo que provoca que el procedimiento no sea eficiente y que primero se agote la vía administrativa para recurrir a la vía judicial, en caso el administrado no se encontrara satisfecho con lo resuelto.

En el Perú, con la entrada en vigencia de la ley SERVIR en el año 2013, se buscó la unificación de un régimen laboral para todos aquellos trabajadores que prestaran servicios al Estado, esto con el propósito de fomentar la integración y eficiencia en las políticas

públicas que regulan las relaciones laborales para el aparato estatal. Siendo así, nació la ley 30057 “ Ley del Servicio Civil” que además de regular el alcance de los servidores públicos, su clasificación, las capacitaciones, las compensaciones , entre otras, regula el procedimiento administrativo disciplinario que se lleva a cabo cuando el servidor público presenta conductas reprochables dentro de la institución pública, confiriéndole poder sancionador a las autoridades encargadas de llevar dicho proceso, encontrándose entre ellas el jefe inmediato, el jefe de recursos humanos, el titular de la entidad y en última instancia el Tribunal del Servicio Civil, sin embargo todos ellos cuentan con el apoyo del informe emitido por el secretario técnico quién se encarga de emitir una precalificación de la falta con la correspondiente sanción, argumentando su decisión en base a la ley, siendo que el informe pasa por las manos del jefe inmediato o el jefe de recursos humanos según la gravedad de la comisión (fase instructora) quién decide si toma en cuenta lo propuesto por el secretario técnico para dar pase a la fase sancionadora en donde se emite la resolución que contiene el acto administrativo que sanciona a servidor público, pero en la realidad muchas de las resoluciones no se encuentran debidamente motivadas en cuanto a su argumentación , así como la deficiencia de las conductas tipificadas en la ley, pues no se encuentran todas debidamente reguladas siendo así que se vulnera el debido proceso y los principios constitucionales del mismo.

Se realizó la búsqueda y se encontró el trabajo de postgrado de Espinoza (2020), nombrado “Procedimiento administrativo disciplinario y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones, emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020”, quién concluye que: los órganos instructores y sancionadores respaldos por el secretario técnico encargados de dirigir el procedimiento administrativo disciplinario, cuentan con El Procedimiento Administrativo Disciplinario, que emplean los Órganos Instructores y Sancionadores con el apoyo de los Secretarios Técnicos incide en los Principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario, precisadas en las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil. Para el 47,8% de los Secretarios Técnicos encuestados, a los servidores civiles no se les capacita en temas referentes a los principios del procedimiento administrativo. Para el 39,1% de los Secretarios Técnicos, a veces se respetan los principios administrativos. Por otro lado, para el 37% de los Secretarios Técnicos entrevistados, en las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil que resuelven sobre los Recursos de Apelación contra las Resoluciones de Inicio y/o de Sanción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, se declara la vulneración de

algún principio administrativo; sin embargo de la evaluación de la muestra en los casos que se declaran la Nulidad de las Resoluciones de inicio o de sanción o ambas, el 92% han sido declaradas como tal por la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo y en los casos donde se declaró Fundado el Recurso de Apelación fue 77% por la vulneración del mismo principio.

Por otro lado, se encontró la tesis de postgrado de Flores Guillén (2019) titulado “El cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno”, quién concluye que: Es ineficaz la forma como se impulsa y desarrolla los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno, en razón de que de acuerdo a los casos vistos, muchos de ellos se han archivado, otros no han sido ni siquiera aperturados, y casi todos adolecen de actos o diligencias, que permitan reunir pruebas, así como permitir el derecho a la defensa, y buscar el debido esclarecimiento de faltas y hasta delitos, contraviniendo el principio del debido proceso administrativo, y acarreando graves consecuencias para el Estado. - Por otro lado, el Sistema Administrativo es idónea, el problema es de las personas, que desconocen las normas administrativas, y no son debidamente asesorados, capacitados, tampoco hay interés de los propios funcionarios para poder capacitarse, y por consiguiente no toman en serio un proceso administrativo cuando forman parte de una comisión disciplinaria.

Asimismo, se tiene el trabajo de pre grado de Bustamante (2016) llamado “ La Reforma del Servicio Civil: La Infracción Administrativa Laboral- Un Avance en el Procedimiento Administrativo Disciplinario y Sancionador en la Administración Pública” quién realizar una encuesta a 100 personas entre ellas abogados dedicados a la Administración Pública en la ciudad de Cuzco y Arequipa, funcionarios y servidores públicos sobre la ley SERVIR, concluye que: más de la mitad, 56% tienen conocimiento que en las entidades públicas se aplica el Régimen Disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con carácter supletorio, en vista de que la potestad sancionadora disciplinaria sobre el personal de las entidades públicas se rigen por normativa específica sobre la materia. , que de los encuestados (60%) no saben absolutamente nada sobre los Principios de la Potestad Sancionadora de la entidad pública, de modo que desconocen los Principios de Legalidad, el Debido Procedimiento, la Razonabilidad, la Tipicidad, la Irretroactividad, el Concurso de Infracciones, la Continuidad de Infracciones, la Causalidad, la Presunción de Inocencia, el Non Bis in Idem; entre otros Principios Jurídicos y que asimismo el (10%) sabe que la facultad de la autoridad para determinar la existencia de infracciones

administrativas prescriben en el plazo que establecen las leyes especiales; y que, en caso de no estar determinado, prescribirán a los tres años computados a partir de la fecha en que se cometió la infracción o desde que cesó, si fuera una acción continuada. Sin embargo, lo que debe resaltarse es que el 100% de los encuestados no tengan conocimiento que la resolución que ponen fin al procedimiento sancionador es emitida por el Tribunal del Servicio Civil y será ejecutiva, cuando ponga fin a la vía administrativa.

Por otro lado, se encontró la tesis de pre grado de Romero (2016) llamado “ El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario” quién concluye que: El principio del debido procedimiento administrativo general es una concreción del debido proceso al ámbito administrativo que busca respetar los derechos fundamentales de los ciudadanos. El principio del debido proceso incluye el derecho a exponer tus argumentos, el derecho a ofrecer pruebas y el derecho a obtener una decisión motivada y basada en derechos.

Uriol (2014) en la tesis de pos grado titulada “Factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018” concluyó que: la Gerencia Regional de Educación la Libertad, en los procesos disciplinarios, no cumple con el Principio administrativo de verdad material y con el Principio de Motivación de las resoluciones que contienen el acto administrativo que sanciona la falta de los servidores públicos por lo que se ve afectado el debido procedimiento y es que las mismas no cuentan con una buena argumentación jurídica y el análisis de los casos ya que se utilizan formatos y plantillas de resoluciones para sanciones por faltas recurrentes.

Se encontró el artículo científico de Rojas (2011) llamado “El debido procedimiento administrativo” quién concluye que: el debido proceso garantiza que se respete la Constitución y los derechos de los administrados. Por ejemplo, en Costa Rica, la ley General de la Administración Pública identifica elementos que garanticen la debida defensa y participación del administrado en las decisiones que contienen el acto administrativo. Asimismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos reconoce la importancia del debido proceso y su integración en los procedimientos administrativos, así pues, los países integrantes de este sistema ya tienen antecedentes para regular su actividad, siendo necesario que los operadores jurídicos y funcionarios públicos conozcan cómo se debe el principio del debido proceso para poder garantizar un procedimiento eficiente.

Respecto a la fundamentación científica se observó lo siguiente: cuando un servidor público presenta conductas reprochables en su entidad pública, este recibe sanciones en relación a los hechos que son previamente calificadas como faltas por el secretario técnico encargado de cada institución pública, él que se encarga de argumentar jurídicamente lo que propone para el caso (fase investigadora), asimismo este informe pasa por el órgano instructor, que suele ser el jefe inmediato) y al órgano sancionador, que dependiendo de la sanción puede ser el jefe de recursos humanos o el titular de la entidad. Todos estos actos conformando el procedimiento administrativo disciplinario, que se define como el conjunto de actos y diligencias tramitadas en las entidades, conducentes a la emisión de un acto que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los servidores públicos. Este acto impondrá una sanción administrativa, o archivará el procedimiento iniciado. Boyer (2017) Dicho procedimiento se encuentra regulado por la Ley del Servicio Civil N° 30057.

Asimismo, las faltas administrativas que se imponen al servidor público dependen de la conducta que haya cometido dicho servidor, correspondiéndole por ley una sanción en relación al grado de la falta.

Las Faltas Administrativas, son faltas de carácter disciplinario que conforme a su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo. (Nunja, 2016, pp.58)

Responsabilidad de las autoridades y personal al servicio de la administración pública Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444 – DL. 1272

Artículo 259°.- Faltas administrativas

Las correspondientes sanciones deberán ser impuestas previo proceso administrativo disciplinario que, en el caso del personal sujeto al régimen de la carrera administrativa, se ceñirá a las disposiciones legales vigentes sobre la materia, debiendo aplicarse para los demás casos el procedimiento establecido en el Artículo 253° de la presente Ley, en lo que fuere pertinente. (Texto Único Ordenado de la Ley 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, 2017, pp. 240-242)

Principio de legalidad

La Administración, para ser más exactos, los agentes públicos subordinan su actuación al mandato de la ley, lo que quiere decir que toda autoridad puede actuar de acuerdo a lo que prescribe taxativamente el ordenamiento, ya que debe encontrar su respaldo en la ley, su fundamento no puede quedar a la libre interpretación ni de los servidores públicos, ni de los que forman parte del equipo del procedimiento administrativo disciplinario. (Mendoza, 2017)

Responsabilidad Administrativa Funcional: Es aquella que surge cuando los servidores públicos no cumplen con el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad a la que pertenecen o cuando en el ejercicio de sus funciones hayan desarrollado una gestión deficiente.

Es independiente de las responsabilidades penales o civiles que pudieran establecerse por los mismos hechos, en tanto los bienes jurídicos o intereses protegidos son distintos. (Nunja, 2016)

Derecho De Acceso Al Expediente

Mediante esta Garantía se Concede a los Administrados la posibilidad de estar debidamente informados del Estado o situación del Procedimiento Administrativo, a través del acceso y lectura Del Expediente. Esta Garantía Se Encuentra Reconocida En El Numeral 3 Del Artículo 64° Derecho De Los Administrados De La LPAG N° 27444. (Texto Único Ordenado de la Ley 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, 2017, pp.55)

El trabajo se realiza con el fin de determinar las faltas y sanciones correspondientes al servidor público bajo los regímenes laborales N°276, N°728 y N° 1057 en la institución pública ESSALUD y demostrar que la fundamentación jurídica que se basa en la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil “ y que es utilizada en el procedimiento administrativo disciplinario tiene deficiencias y vacíos legales en cuanto a la tipificación detallada de las conductas reprochables y la sanción correspondiente, por lo tanto esto queda a la libre interpretación de la entidad sancionadora en última instancia dentro de la institución pública, no existiendo una directriz entre los miembros encargados del procedimiento disciplinario, vulnerando el principio de tipicidad, que es parte del principio de legalidad, propio del derecho administrativo, todo ello conlleva que no se respete los principios constitucionales del debido procedimiento. Asimismo, se suma a ello que gran parte de las resoluciones sancionadoras que contienen el acto administrativo no presentan una debida motivación,

pues no cuentan con una buena argumentación jurídica que fundamente la decisión tomada, dejando de lado a la Constitución y el respeto de los derechos humanos.

Tiene una justificación social porque ayuda a resolver de forma simplificada las diferentes controversias que suceden en las instituciones en cuanto a las sanciones disciplinarias a imponer a sus servidores públicos

Asimismo, tiene una justificación metodológica porque aporta un respaldo doctrinario a la Ley Servir N° 30057, en cuanto a la reglamentación de las faltas y sanciones y el respeto del debido proceso.

HISTORIA DEL DEBIDO PROCESO

Cuando hablamos de debido proceso o escuchamos esta expresión, lo primero que relacionamos teniendo en cuenta el significado de “debido” que es “razonable y justo (Wordreference.com, 2021)” es que es un conjunto de actividades que tienen un fin, pero la misma es empleada en el campo jurídico en diferentes ramas del derecho como el derecho civil, derecho penal, derecho tributario y el derecho administrativo, que es en donde cambia de denominación al debido procedimiento, sin embargo es necesario conocer el significado de la base, que conlleva y de donde se origina esta expresión para poder entenderla y conocer que garantías constitucionales comprende y poder aplicarlas en beneficio de las partes intervinientes, es por ello que nos hacemos la pregunta ¿de dónde viene este concepto utilizado en nuestra norma procesal? ¿nació en Latinoamérica o fue heredada de instituciones propias de Europa? ¿Cómo surgió esta institución? ¿Que abarcaba en dicho momento?, para responder ello es necesario hacer un recorrido histórico a través del sistema feudal en Inglaterra, ya que es allí en donde nace esta expresión como “Due Process of Law” en el año de 1215 en la carta Magna promulgada por Juan Sin Tierra., dicho documento constituye “un símbolo del constitucionalismo moderno (...) por la interpretación que de ella se ha hecho a través de muchos siglos y numerosos países (...)” (Grijalva Jiménez, 2017).

La Carta Magna es considerada un antecedente de la protección de los derechos de las personas en un juicio, aunque el contenido en su promulgación no tiene nada que ver con los principios que se establecen en la Constitución en países de Europa, América del Norte y de América del Sur.

Y es que la Carta Magna nace en la época medieval, en donde el señor feudal tenía poder y autoridad sobre los feudos, el cual le debía fidelidad y obediencia el rey, los barones

y personas que ostentaban títulos nobiliarios gozaban también de ciertos privilegios, quedando de lado los esclavos y siervos.

A.1 INGLATERRA

En la edad Medieval, en diferentes países que hoy conocemos, se practicaba la monarquía. En el caso de Inglaterra, el poder se encontraba en el rey, quién en muchas ocasiones se comportaba de forma déspota y tirana, el cargo se asumía por lazos hereditarios y para su sustento contaban con el trabajo del pueblo y las riquezas de los señores feudales, a quienes solicitaban productos como lealtad y reverencia al rey. Asimismo, él era quién decidía como se castigaba y decidía sobre la libertad de quienes no eran libres. Todo ello ocasionó muchos enfrentamientos entre el rey y los nobles. Para el trabajo que realizamos es importante resaltar la monarquía que llevó a cabo Juan I, hijo de Enrique II, quien heredó el trono de su hermano Ricardo, corazón de León, quién no tuvo hijos.

La sociedad feudal y los barones del rey tenían tierras o llamados feudos en los siglos XII y XIII en la que los soberanos y grandes señores otorgaban tierras o rentas en usufructo a cambio de quién las reciba de fidelidad, prestación de servicio militar, participación en asambleas políticas, con obediencia. (La Carta Magna, 2021)

Esta sociedad se caracterizaba por la obligación de la reciprocidad, del rey de proteger a sus barones y al de ellos de otorgar feudos y pagar tributos al rey. Cuando un barón pasaba a mejor vida, el rey podía exigir deber de sucesión y sino dejaba heredero, las tierras del barón eran para la Corona. Si el heredero era menor de edad, el rey podía administrar las propiedades y disfrutar de las ganancias hasta que la persona fuese mayor de edad.

A.1.1 JUAN, SIN TIERRA

Juan I, rey de Inglaterra, nació en 1167 en Oxford, tuvo el apodo de “Lackland” o Juan Sin Tierra y esto es debido a que su padre el rey Enrique II al realizar la repartición de su herencia entre sus hermanos y él, lo dejó desfavorecido, sin embargo, llegó a reinar. Aunque su padre lo envió a Irlanda en el 1185 con el título de señor de Irlanda. Juan actuando como virrey, logró afectar tanto a los irlandeses como a los ingleses durante su breve estadía y regresó a Inglaterra después de sólo cuatro meses en el cargo. Y es que se hizo de patrimonio y cuando su hermano “Ricardo, corazón de León” murió se proclamó rey de Inglaterra en 1199. Sin embargo, este título lo disputó con su sobrino Arturo, de Gran

Bretaña, hijo de su hermano Godofredo, quién falleció. Su sobrino era apoyado por el rey de Francia, esto no impidió que Juan ganara la batalla y lo mandara ejecutar.

Se dice que Juan fue autoritario y déspota, para entender a este personaje, debemos señalar que nació fruto del matrimonio de Enrique II y Leonor, noble francesa, quién primero fue consorte del rey en Francia y posterior a su anulación del matrimonio contrajo nupcias con el padre de Juan I, con quién tuvo 8 hijos. Enrique II vio en sus hijos, personas a través de las cuáles podía perpetuarse en el poder, mientras él era el jefe, asimismo mandó encarcelar a su esposa, debido a que este tenía una relación extramatrimonial, logrando salir a la muerte del rey. Él que asumió el reinado fue Ricardo, no tuvo hijos, por lo que a su muerte Juan asumió el cargo.

Con el paso del tiempo, Juan, durante su gobierno se tuvo que enfrentar a los gobernantes de Francia, el poder de la iglesia y de los barones, teniendo diferencias con estos últimos por su carácter sin escrúpulos, dispuesto a conservar el poder.

Juan se enfrentó al Rey Felipe II de Francia en donde perdió tierras y Normandía, con lo que finalizó el Imperio ANGEVINO (formado por Enrique II y Leonor de Aquitania, divorciada del rey Luis VII de Francia). Asimismo, tuvo diferencias con el papa Inocencio III y fue excomulgado en 1209 y gobernó como vasallo pontificio.

Juan I tuvo siempre problemas con la monarquía de Francia y esto es debido a que estos últimos querían invadirlos y colonizarlos, siendo así como estrategia el rey cedió diversas tierras, entre ellas Normandía, que posteriormente quiso recuperar, ya que era parte de Inglaterra y esto consolidaría su imagen ante el pueblo como un rey imponente.

UNA BATALLA POR NORMANDÍA

Es así que Juan tuvo un percance con Felipe Augusto, rey de Francia, ya que este pretendía recuperar Normandía, que había sido cedida al gobierno francés para llevar la fiesta en paz, sin embargo, para afianzar la supremacía del gobierno inglés se encaminó en dicha batalla. Pero, no contaba con la victoria francesa sobre las fuerzas Armadas en Bouvines, lo que ante los ingleses debilitó la imagen de poder de Juan I, provocando que ante el autoritarismo del rey y el aumento de los impuestos, se levantara los barones ingleses para ponerle un alto y lo obligaran a firmar el documento de la carta Magna en 1215 en Windsor, es por ello que se señala que “Bouvines ayudó a Inglaterra a llegar a ser un país constitucional” (Thorne, Dunham, Kurland, & Thorne, 1965, pp.13)

La importancia de la batalla de Bouvines, se debe ver como un antes y un después del reinado de Juan I, ya que es el final de las desavenencias entre los Plantagenets y Capetos. Asimismo, Francia quedó afianzada como una unidad nacional por encima de las demás monarquías que intervenían en el conflicto: Juan I de Inglaterra, Otón IV de Brunswick, y los condados de Flandes y Holanda. Por esta batalla, Juan regresó a Inglaterra y supuso que ya no tenía apoyo por parte de los barones y los terratenientes (Montiel Álvarez, 2015, pp.4)

CARTA MAGNA, UN SÍMBOLO DE CONSTITUCIONALISMO

El rey Juan tenía diferentes desavenencias y era amenazado, debido a que había tenido conflictos con el Papa Inocencio III. Asimismo, intentó recuperar territorios en Francia, que señalaba eran de su propiedad. Sin embargo, había sido derrotado y los franceses planeaban invadirlo. Los propietarios de tierras, obispos y feudales habían pagado tributos para financiar guerras y rebeliones por lo que no quedaba otra alternativa que solicitar la paz con los de su reino y el 15 de junio del año 2015 firmó con ellos un acuerdo. (Bara , 2015,pp.171)

Podemos observar que del artículo 39 de la Carta Magna se desarrolló el derecho de los barones normandos a no sufrir arresto o presión y a no ser despojador de su propiedad sin un juicio legal y a través de un debido proceso legal. (Calvo león, 1995)

En su texto original inglés, el artículo 39 de la "Magna Carta" establecía que:

No free man is to be arrested, or imprisoned, or disseised, or outlawed, or exiled, or in any other way ruined, nor will we go against him or send against him, except by the lawful judgment of his peers or by the law of the land. (The Magna Carta Project, 2021)

Y en la traducción del artículo 39 al castellano se establezca que:

Ningún hombre libre será arrestado, o detenido en prisión o desposeído de sus bienes, proscrito o desterrado, o molestado de alguna manera; y no dispondremos sobre él, ni lo pondremos en prisión, sino por el juicio legal de sus pares, o por la ley del país.

Tengamos en cuenta que cuando se menciona la expresión "hombres libres" excluye a los siervos y esclavos, ya que los propulsores de la firma de este documento fueron los barones ingleses, es decir personas reconocidos por el rey en la edad medieval, que poseían la libertad.

Es un documento que puso límites al poder del rey. Esta Carta Magna entró en vigencia en 1215 en la época medieval y estableció diferentes derechos que antes integraban el derecho consuetudinario y se agregaron algunos más. Y es que tal reconocimiento de Derechos fue bastante relativo, pues estaba limitado a las clases superiores de la sociedad; sus destinatarios eran los sectores dominantes, como la Iglesia de Inglaterra (art. 1°) y los hombres libres (art. 2°); además, el rey firmó el documento contra su voluntad, lo cual provocó que al poco tiempo fuera desconocida la Carta y su aplicación fuera muy limitada. (Evangelista, 2017)

Es 1215 cuando el anhelo por la dignidad humana vuelve a aparecer, ya que se promulga en Inglaterra la Carta Magna que fue escrita por desacuerdos entre el rey Juan Sin Tierra y los barones ingleses sobre los poderes de la monarquía; la Carta se plasman las libertades básicas, estableciendo los límites al poder monárquico y con la defensa y garantías básicas de las libertades personales, también señala los derechos de respetar las propiedades de los hombres libres, no privarlos de su vida, ni de su libertad, entre otros. (González, 2012)

Constitución consuetudinaria

La Carta Magna es considerada la base de la democracia moderna y del sistema jurídica anglosajón. Sin embargo, Gran Bretaña no tiene hasta el día de hoy una Constitución escrita. Posee solo una constitución consuetudinaria que se conforma de diferentes convenciones, leyes y compromisos contractuales. De las 53 cláusulas originales de la misma, solo algunas están vigentes en Inglaterra y Gales como el derecho a la justicia, a un juicio justo; la libertad de confesión y las libertades históricas de la ciudad de Londres. (Made for minds, 2015)

THE LAWFUL JUDGMENT Y THE LAW OF THE LAND

Al traducir la expresión “Lawful Judgment”, nos encontramos con que significa “Juicio legal” y “The law of the Land” como “Ley de la Tierra”, dichas palabras fueron utilizadas en la redacción de la Carta Magna, en donde al situarnos en el contexto en que los barones y nobles ingleses cansados del despotismo de Juan I, quisieron y buscaron resguardar sus derechos y no permitir arbitrariedades, es por ello, que ante alguna acusación por parte de la monarquía toda persona libre debía ser sometida primero a un juicio legal, antes recurrirse a privarle de la libertad o quitarle sus tierras y debía obedecerse la ley que imperaba en el lugar donde habían sucedido los acontecimientos.

En definitiva, es en esta distinción entre constitución formal y constitucionalismo donde la Carta Magna constituye una suerte de paradigma porque se trata de un documento que en un sentido técnico-jurídico moderno no es propiamente una Constitución y, sin embargo, es una fuente clásica del constitucionalismo. Mostrándonos, en el caso particular de Inglaterra, como es posible la existencia de constitucionalismo sin constitución formal o escrita, pero que ha dado lugar a una constitución material no escrita, integrada por leyes, jurisprudencia y costumbres. (Blackburn, 2015)

Lo que más resalta de la redacción de la misma, es que los nobles cansados del poder autoritario que ejercía el rey y la monarquía sobre ellos, propiciaron y redactaron la Carta Magna, pues se dieron cuenta de los abusos y arbitrariedades que existían cuando había conflicto de intereses y que el poder de la monarquía no estaba por encima de sus derechos como persona.

Las dificultades permanecieron por lo que el Rey se mostró descontento con el tratado después que entrara en vigencia, es por ello hizo una “negociación política” con el Papa y arregló sus diferencias con importantes concesiones. Siendo así, Inocencio III declaró que la Carta era “nula y privada de toda validez para siempre”, lo que originó nuevos conflictos nuevas disputas. Este documento fue la base para crear la forma institucional que cumple con lograr la convivencia social y la prosperidad económica. Juan murió un año después y William Marshall, regente de Enrique III, que tenía 9 años de edad asumió el trono y volvió a editar el acuerdo debido a que quería que los barones rebeldes apoyaran al joven rey contra los franceses que invadían al reino (Bara , 2015)

Este contexto en el que surge la Carta Magna, refleja el descontento de los barones y nobles ingleses frente a la monarquía y al absolutismo con el que gobernaban y sometían a juicio sin tener límites en cuanto a sancionar, sin antes llevar a cabo un proceso en el que pueda determinarse si la persona había cometido el acto atribuible o en todo caso demostrarse la inocencia.

Si bien fue un acontecimiento y antecedente para la protección de los derechos de las personas, en un primer momento como hemos visto solo era para los hombres libres, quiénes, aunque tenían esa libertad, como los señores feudales, si el rey deseaba apoderarse de sus feudos, podía hacerlo.

REFLEXIONES SOBRE LA INFLUENCIA DE LA CARTA MAGNA

En el derecho anglosajón, se encuentra el origen del debido proceso, debido al desarrollo del principio *due process of law*, siendo así el antecedente histórico más importante se realizó en el siglo XIII cuando los barones normandos presionaron al rey Juan Sin Tierra firmara un documento conocido con el nombre de Carta Magna en el año 1215, en la que se prohibía el arresto, la detención, desposesión de la propiedad o molestar a cualquier persona libre, sin previo enjuiciamiento legal de sus pares y por la ley de la tierra.

Es por ello, que debe llevarse un juicio transparente, siendo la tradición del *common law* un desarrollo jurisprudencial y doctrinal, siendo modelos de países como Estados Unidos de América. Es pues el debido proceso la base del derecho procesal, aplicable a procesos jurisdiccionales y administrativos. Es una fuente de normas principales para un derecho justo, en el que su cumplimiento asegura los espacios participativos y democráticos, respetando un marco normativo. (Agudelo Ramírez, 2004, pp.91)

BREVE RESEÑAS DE TEXTOS EN LOS QUE SE TOMO COMO REFERENCIA LA CARTA MAGNA

Cuarta: La carta magna terminó siendo reconocida en el año 1225 y potencializada a través de la expedición de otros documentos de reconocimiento, los que juntos constituyen el orden constitucional del Reino Unido, amparado por su gran trayectoria histórica. (Pérez de los Reyes & Arellanos Suárez, 2016)

Quinta: La tradición democrática inglesa que tiene como base los principios de libertad e igualdad trascendió al Congreso de Filadelfia de los Estados Unidos de América, por la que las enmiendas constitucionales han ido postulando los derechos de los gobernados. Así se formó la corriente del constitucionalismo inglés-norteamericano, que impactó el contenido orgánico de las Constituciones de los países de Latinoamérica. (Pérez de los Reyes & Arellanos Suárez, 2016)

Sexta: En Francia, con la revolución de 1789, se hizo necesario postular de manera específica un catálogo de derechos de las personas, destacando la libertad e igualdad. Formándose entonces la corriente del constitucionalismo francés. (Pérez de los Reyes & Arellanos Suárez, 2016)

Séptima: En España, la Constitución de 1812, en esencia contiene la organización política del Reino y la legislación tiene el reconocimiento y regulación de las libertades de los gobernados. (Pérez de los Reyes & Arellanos Suárez, 2016)

Octava: En México, la Constitución de 1814, reconoce las libertades, lo que debe vincularse con el documento precedente, “Los sentimientos de la Nación”, de 1813, que también lo hace.

Novena: La Constitución de 1857 contiene las partes orgánica y dogmática, y reconoce el área de los derechos humanos.

Décima: La Carta Magna influenció de forma indirecta e históricamente en el reconocimiento de los principios de libertad e igualdad, como pilares fundamentales de la democracia contemporánea. Por la importancia, de la Carta Magna de 1215, se reproduce su texto en inglés y en español. (Pérez de los Reyes & Arellanos Suárez, 2016)

Como podemos observar, la promulgación de la Carta Magna inglesa constituye el primer documento de constitucionalismo y que influenció a diferentes países a que en su codificación tuviesen en cuenta esta garantía constitucional, que protege el derecho a la libertad y propiedad de las personas y que por lo tanto respeta su dignidad como persona. Asimismo, garantiza el proceso de un juicio justo.

B. LA CONSTITUCIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS

Los representantes de las 13 colonias en Norte América se separaron de Gran Bretaña y anunciaron la creación de los Estados Unidos de América debido a la firma de la Declaración de Independencia. Thomas Jefferson fue él que redactó el documento y posteriormente fue editado por Franklin, Adams y Jefferson antes de ser presentada ante el Segundo Congreso Continental de Filadelfia, donde fue cambiada de nuevo. La redacción final fue realizada el 4 de julio de 1776.

La Carta Magna de los Estados Unidos fue escrita en la Convención Constitucional en Filadelfia en 1787, firmada el 17 de septiembre del mismo año y ratificada por el número requerido de estados el 21 de junio de 1788. Los artículos de la Confederación fueron sustituidos por los estatutos originales de los Estado Unidos que estaban vigentes desde 1781. Este documento tiene un preámbulo y siete artículos. Asimismo, incluye 27 enmiendas, de las que las 10 primeras son llamadas la Carta de Derechos. (Elcato.org, 2021)

QUINTA ENMIENDA DE LA CONSTITUCIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS

La quinta enmienda prescribe que ninguna persona puede ser privada de su vida, libertad o los bienes sin antes pasar un debido proceso legal. Esta garantía abarca dos aspectos: procesal y sustantivo.

En el primero, el debido proceso tiene como base la equidad fundamental, en otros términos que se debe notificar a la persona de los cargos y procedimientos que se le atribuyen y la persona debe tener la oportunidad de responder a la acusación, lo que se lleva a cabo a través de la acusación formal presentada por el gran jurado o por el fiscal, lo que se ve plasmado en un documento que se detallan los cargos. Asimismo, el juez debe asegurarse de que el acusado entienda todas las etapas del procedimiento para proteger el derecho del debido proceso.

En el segundo aspecto, el debido proceso se aplica a otros ámbitos, no solo a los relacionados con los procesos penales. Aunque no esté establecido en la constitución de los Estados Unidos o en *Bill of Rights*, el derecho a la privacidad es un derecho que proviene de la cláusula del debido proceso de la quinta enmienda. Sin embargo, debemos tomar en cuenta que, en el área del derecho penal, esta garantía significa que el gobierno no puede iniciar acciones penales a una persona que vulnere los derechos de libertad de expresión, libertad de reunión y la libertad de religión. (Legal Information Institute, 2021)

XIV ENMIENDA DE LA CONSTITUCIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS

La 14va Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos prescribe que todas las personas nacidas en este país son ciudadanas, no importando su raza, etnicidad u origen de sus padres. Esta Enmienda fue ratificada para rectificar una resolución de la Suprema Corte en la historia de la nación, la resolución “Dred Scott vs. Sandford” de 1857, en la que señalaba que ninguna persona de descendencia de África, esclavos o personas libres podían ser consideradas ciudadanas de los Estados Unidos.

El Congreso aprobó y los estados ratificaron la 14va Enmienda, la misma que prescribía que: *“Todas las personas nacidas o naturalizadas en los Estados Unidos y sujetas a su jurisdicción, son ciudadanas de los Estados Unidos y del Estado donde ellas residen”*. (ACLU Arizona, 2021)

Las enmiendas de la Constitución de Estados Unidos de Norteamérica lo que buscan es reguardar los derechos de las personas ante un proceso penal, es decir, garantizar la libertad y los bienes, hasta que se compruebe su culpabilidad o inocencia, ya que antiguamente como ya hemos visto en la época medieval en el contexto de donde surgió la carta Magna, las personas sin proceso justo, eran privadas de su libertad, despojadas de sus propiedades y en otras oportunidades pagaban con sus vidas por el simple hecho de ser

acusadas, no se le seguía un juicio para determinar su autoría o no en los hechos que se les acusaba.

El debido proceso surge como una garantía constitucional de protección a los derechos de las personas, como un límite al poder del gobierno, demostrándole que no era absoluto, porque debía respetar la dignidad del ser humano.

C. ¿QUÉ FUNDAMENTA AL DEBIDO PROCESO?

El debido proceso está fundamentado en que es un principio constitucional que garantiza el juicio justo de las personas en diferentes materias del derecho, debido a que, aunque haya surgiendo pensado para un proceso penal, en la actualidad es utilizado obligatoriamente en otras áreas. Por otro lado, tiene un fundamento axiológico ya que su aplicación garantiza el respeto de la dignidad humana, ya que sin su intervención se vulneraría derechos como el de la vida, libertad y propiedad, recordando que toda acusación debe ser probada y luego recibirse la sanción, no como se operaba antes en la época medieval, en donde no era probado el hecho o en el proceso, sin llegar a la sentencia, la persona enfrentaba los cargos encerrada o sin propiedades, y hasta con humillaciones, vulnerando su dignidad humana, y que todo lo acontecido vulnera otro valor importante el de la justicia.

C.1 Proceso judicial

La jurista Silvia Chang señala que toda persona tiene derecho a un juicio justo y transparente y que se respeten los derechos y las garantías propias, la investigación debe ser dirigida por el titular del ejercicio de la acción penal, quién de encontrar los elementos de convicción formule acusación debidamente fundamentada, para luego pasarse al enjuiciamiento público, oral y contradictorio. El debido proceso está constituido por el conjunto de garantías penales y procesales, que se deben respetar desde la etapa de la investigación preliminar hasta la ejecución de un proceso penal, por lo que se debe respetar los derechos de los justiciables en sus diferentes etapas. (Legis.Pe, 2018)

C.2 PARTE: Axiológica

Esta garantía tiene una fundamentación axiológica, su concepto no solo es en un escenario jurisdiccional, sino que tiene implicancias en el área administrativo, corporativo entre particulares, sino que se encuentra vinculado a la consecuencia del valor justicial, por lo que el debido proceso desarrolla dos principios fundamentales: la dignidad humana y la justicia. (Soria Ripalda, 2014)

La dignidad es el valor consistente en la estima y respeto por nosotros mismos y a las demás personas, por nuestra propia naturaleza, siendo este valor la base de los derechos fundamentales. Por otro lado, la justicia representa el fundamento axiológico del debido proceso. (Ortecho Villena, 1994, pp.79)

El debido proceso como ya hemos mencionado no solo es utilizado en derecho penal, sino que se encuentra en los procesos de las diferentes ramas del derecho, siendo el de nuestro interés el derecho administrativo. Asimismo, dicha rama, contempla dos procesos el procedimiento administrativo sancionador y el procedimiento administrativo disciplinario.

D. TRANSICIÓN DEL FEUDALISMO AL ESTADO

En la edad media, el feudalismo, fue el sistema político, económico y social que predominó en diferentes partes de Europa durante el siglo X y XI. Sin embargo, próxima a terminar esta etapa, así como surgió el debido proceso debido al abuso de poder del rey, este mismo despotismo derivado de la monarquía absolutista, en donde todo el poder lo concentraba el monarca fomentó el cambio del régimen de gobierno, pues el pueblo estaba descontento y cansado de que no existiera parámetros que protegieran sus derechos, surgiendo lo que conocemos como Estado.

El término Estado fue utilizado para asignar al fenómeno político que surgió en Europa desde la desaparición del feudalismo con las características de territorialidad, centralización, soberanía, diferenciación e institucionalización que deduzco la separación o salida de lo político del área social y la conversión del individuo en un ciudadano, en la que la relación de pertenencia fundamental será con el Estado. Por lo que se dice que este es un fenómeno, no el producto del desarrollo político y social. (Burdeau, 1970, pp.13-17)

La invención del Estado fue el resultado del proceso histórico que abarca desde el final de la Edad media hasta el Renacimiento, con factores como el capitalismo, estructura social y la cultura europea occidental. El Estado, tiene una naturaleza que se caracteriza más por sus estrategias que por las teorizaciones de los autores, y no surgió por ideas de los colectivos (burgueses o aristocracia) sino por la derrota de los sistemas comunitarios y asociativos medievales de protección de los individuos. (Badie & Birnbaum, 1979, pp.190)

D.1 EL ESTADO: UNA CONSTRUCCIÓN HISTÓRICA

El Estado es considerado la creación de un sistema de roles institucionalizados funcionando de forma permanente, poseedor legítimo del uso de la fuerza, controlador del territorio sobre el que ejerce su soberanía, ejerciendo poder de tutela, defendiendo las

fronteras y máquina político-administrativa. Este sistema es caracterizado por: universalidad, territorialidad, soberanía, institucionalización, autonomía, diferenciación, centralización, jerarquía, racionalidad, burocracia, ejército permanente público, hacienda pública, justicia pública y monopolio del Derecho, de la fuerza y del poder político. La administración interviene en la sociedad civil y la controla, aportando sus funcionarios a los diferentes gobiernos del Estado y los directores, por lo que se deduce que el propósito del Estado es civilizar a toda la sociedad. El Estado es una organización política que tiene poder administrativo y soberano sobre determinada zona geográfica, debido a ello tiene facultades, siendo una de ellas la sancionadora, la que utiliza para imponer la ley a los ciudadanos y en caso de incumplirla sancionarlos, para proteger el interés público. (Gordillo Pérez, 2016, pp.20)

D.1.1 EL IUS PUNIENDI Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Una vez que nació el concepto de estado, con el objetivo de poner límites a la monarquía que rigió el orden político y económico hasta la edad media, debemos señalar que él mismo en su significado conlleva la facultad sancionadora conocida en la expresión latina como ius puniendi, es decir, la capacidad que tiene el Estado de sancionar a los administrados frente a una conducta reprochable, para ello se agencia de dos ramas del derecho: El Derecho Penal, que es aplicado por los jueces y el Derecho Administrativo sancionador que es aplicado a través de la Administración.

Rebollo , Izquierdo & Bueno (2005) consideran que el ámbito material del derecho administrativo sancionador y del derecho penal difieren. En efecto, ciertas conductas que causan un mayor agravio deben ser castigadas con mayor severidad que otras, como sucede con el homicidio o las lesiones personales que deben ser penadas jurisdiccionalmente; en tanto que otras conductas, aun cuando requieren de la imposición de una sanción por contravenir el orden, constituyen injustos de menor gravedad, lo cual las hace sancionables como infracciones de naturaleza administrativa. Así mismo Girola (citado por Garrido, Palomar y Lozada, 2006) plantea que para la distinción entre sanciones penales y administrativas es necesario observar la valoración jurídica de conductas y la tutela de bienes jurídicos en la medida en que la tutela penal implica una valoración más intensa de los intereses protegidos. (pp.23-74)

Para la Corte Constitucional colombiana, en Sentencia hito C-616 de 2002, el derecho penal y el derecho administrativo sancionador se diferencian cualitativamente,

utilizando como fundamento de la distinción la función que cumple la manifestación concreta de la potestad punitiva estatal. Así, mientras el derecho penal cumple funciones preventivas, represivas y resocializadoras respecto del delincuente, el derecho administrativo sancionador propende por el mantenimiento de un estado de cosas adecuado para el funcionamiento del Estado y hacer viable la vida social, y se constituye en uno de los medios a disposición de las autoridades para el cumplimiento de los cometidos estatales. (Merlano Sierra, 2017, pp.27)

La misma línea argumentativa se ha plasmado en referencias expresas a derecho disciplinario, respecto del cual se ha planteado que “es una modalidad de derecho sancionatorio, por lo cual los principios del derecho penal se aplican en este campo, pues la particular consagración de garantías sustanciales y procesales a favor de la persona investigada se realiza en aras del respeto de los derechos fundamentales del individuo en comento, y para controlar la potestad sancionadora del Estado” (Merlano Sierra, 2017, pp.32).

Podemos decir que la facultad sancionadora disciplinaria que tiene el Estado en su condición de empleador es para aplicar sanciones a sus trabajadores cuando incumplen sus obligaciones y es que el estado faculta al empleador para evaluar la conducta de los servidores públicos y aplicarles las sanciones según la gravedad de su infracción, mediante un debido procedimiento. Es por ello, que muchas entidades públicas tienen esta competencia para ejercer su facultad disciplinaria.

En nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 41° de la Constitución Política del Estado señala que la ley establece la responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos, así como el plazo de su inhabilitación para la función pública y que el plazo de prescripción se duplica en caso de delitos cometidos contra el patrimonio del Estado.

D.2¿QUÉ ES LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA?

Es la persona jurídica que realiza múltiples funciones, una de las cuáles sería precisamente la de administrar. (García de Enterría & Fernández, 1992, pp.148)

Por otro lado, Prat (1990) manifiesta que:

Es la actividad estatal permanente, ininterrumpida, concreta y práctica que tienda a satisfacer inmediatamente las necesidades del grupo social y de sus integrantes, mediante la realización de los cometidos puestos a su cargo, por actos generales, subjetivos

y operaciones materiales. Y subjetivamente serían los órganos que realizan dicha actividad. (pp.150)

Asimismo, la Administración Pública es la que tiene la gestión de los asuntos comunes respecto de la persona, de los bienes y de las acciones del ciudadano como miembro del Estado, y de su persona, sus bienes y sus acciones como incumbiendo al orden público. (Bonnin, 2004)

El Estado se encarga de gestionar diferentes actividades que cumplan con poner en contacto a la ciudadanía con el gobierno, dentro de ellas se encuentran el trabajo de los servidores públicos, quienes laboran en las diferentes instituciones estatales.

La Administración Pública es un instrumento de acción del Estado, se encarga de administrar, controlar y distribuir los bienes para garantizar el funcionamiento estatal adecuado, es decir, desarrolla profesionales capaces de gestionar adecuadamente los recursos del Estado.

En esa misma línea, esta carrera representa una conexión entre las instituciones y los ciudadanos de forma objetiva y transparente. Un buen administrador público cumple con el objetivo de desarrollarse como un líder eficiente, capaz de realizar una gestión pública con ética y cooperación.

La Administración Pública comunica el poder político o gobierno con el pueblo. Sus principales componentes son las instituciones públicas y funcionarios. (Economipedia, 2021) Se encarga del manejo de los recursos y las tareas de los funcionarios públicos para satisfacer las expectativas de los ciudadanos.

Según el portal web Economipedia (2021) las características de la Administración Pública son:

- El recurso humano por medio del que se conecta el gobierno con la ciudadanía. Los que son llamados funcionarios o personal administrativos.
- El manejo de tributos. Como por ejemplo: impuestos, aranceles, tasas etc., provenientes de otros sectores de la economía y del pueblo.
- La satisfacción del interés colectivo.

D.3 LA FUNCIÓN PÚBLICA

Según Rodríguez (2001) constituyen “Acciones que pueden ser realizadas por el Estado por razón de que la ley las pone a su cargo o al menos prevé su realización en un Estado de Derecho o bien por la voluntad unilateral o soberana de un Estado que no se rige por tales normas (una monarquía absoluta o un Estado totalitario). El Estado puede realizarlas de manera directa o de manera indirecta, mediante la participación de particulares (ya sean concesionarios, obra pública y sus contrataciones, u otros tipos de relación de trabajo o servicios)” (p.161).

El Comité Jurídico Interamericano de la OEA establece que la "función pública" es toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural en nombre del Estado o al servicio del Estado, o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos. Lo realizan las entidades a través de los funcionarios, auxiliares y administrativamente todos son responsables. (Mimbela Cuadros, 2018)

D.4 POTESTAD ADMINISTRATIVA SANCIONADORA

El Estado a través de su facultad sancionadora cuando un funcionario público, servidor o ciudadano comete una falta, este basado en el ius puniendi puede imponerle una sanción.

D.5 CLASIFICACIÓN

A. CORRECTIVA

La potestad correctiva tiene por objeto sancionar las infracciones a las órdenes y mandatos de la administración, también se orientan a asegurar el orden y el ornato público, la moral y la economía pública y sancionarlas en caso de infracción, a través de multa, decomisos, clausuras y arrestos. (Villegas Basavilbaso, 1984, pp.239) Está orientada a los administrados que no cumplen con las obligaciones de interés público, por lo cual el estado a través de sus instituciones como lo son la municipalidad provincial, distrital entre otras pueden sancionarlos.

B. DISCIPLINARIA

“Conjunto de actos y actuaciones concatenadas entre sí en el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado empleador, que tiene como finalidad determinar la existencia o no de responsabilidad por parte del trabajador y, de ser el caso, la imposición de la sanción razonable” (Reyna Alfaro, 2007, pp. 108).

Es la que ejerce el Estado con su propio personal, cuando un funcionario público o servidor público no cumple con sus obligaciones dentro de la función pública que cumple, dentro de la institución pública para la que labora, a través de la autoridad superior puede imponer sanciones.

E. ¿A QUIÉNES SE SANCIONA DENTRO DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS CUANDO COMETEN FALTAS?

FUNCIONARIO

El Art. 4º de la Ley Marco del Empleo Público Ley N° 28175 (2021) establece la siguiente clasificación:

El que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas.

SERVIDOR PÚBLICO

Servidor público:

Se clasifica en:

a) Directivo superior. El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno. A este grupo se ingresa por concurso de méritos y capacidades de los servidores ejecutivos y especialistas, su porcentaje no excederá del 10% del total de empleados de la entidad. La ineficiencia en este cargo da lugar al regreso a su grupo ocupacional.

b) Ejecutivo. El que desarrolla funciones administrativas, entiéndase por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutivas, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas. Conforman un grupo ocupacional.

c) Especialista. El que desempeña labores de ejecución de servicios públicos. No ejerce función administrativa. Conforman un grupo ocupacional.

d) De apoyo. El que desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento. Conforman un grupo ocupacional.

F. EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN EL PERÚ

Potestad disciplinaria del Estado empleador: “Una de las manifestaciones del poder de dirección del empleador la encontramos en aquella atribución que le permite a éste sancionar a sus trabajadores cuando se incumpla alguna de las obligaciones impuestas u órdenes impartidas” (Terradillos Ormaetxea, 2004, p.48).

El procedimiento disciplinario, constituye aquella herramienta procedimental de la administración, a través de la cual, manifiesta su potestad sancionadora, ante las faltas cometidas por servidores y funcionarios públicos en el marco de sus labores. En tal sentido, solo por norma con rango de ley, cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora, debiendo existir en un procedimiento disciplinario, autoridades competentes, etapas o fases, formalidades previstas y reglas sobre la actividad probatoria que garanticen el ejercicio del derecho de defensa del servidor o funcionario público. (Gestión Pública , 2021)

Es el mecanismo de seguridad establecido por el Estado con el objeto de garantizar con equidad y justicia la solución de casos calificados como faltas disciplinarias cometidas por funcionarios y servidores civiles, con sanciones como amonestación escrita, suspensión o destitución.

“Conjunto de actos y actuaciones concatenadas entre sí en el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado empleador, que tiene como finalidad determinar la existencia o no de responsabilidad por parte del trabajador y, de ser el caso, la imposición de la sanción razonable” (Reyna Alfaro, 2007, pp. 108).

El procedimiento sancionador disciplinario es el que utiliza la Administración Pública para ejercer su potestad sancionadora. En este se determina la comisión o no de una falta a través de la actuación y valoración de todas las pruebas existentes, aplicándose la sanción correspondiente, de ser el caso.

Es aplicable a la persona que tiene la condición de servidor por la comisión de alguna falta en el ejercicio y cumplimiento de sus funciones; sin embargo, de no tener dicha condición no es posible instaurar dicho procedimiento, ello sin perjuicio de otras responsabilidades que corresponda. (Informe Técnico N° 349-2018-SERVIR/GPGSC, 2018, pp.5)

F.1PRINCIPIOS

LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL

PRINCIPIOS

El artículo IV con respecto a los principios del procedimiento administrativo de la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444 (2021) prescribe que:

Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo.

1.3. Principio de impulso de oficio.- Las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias.

1.4. Principio de razonabilidad.- Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.

1.5. Principio de imparcialidad.- Las autoridades administrativas actúan sin ninguna clase de discriminación entre los administrados, otorgándoles tratamiento y tutela igualitarios frente al procedimiento, resolviendo conforme al ordenamiento jurídico y con atención al interés general.

1.6. Principio de informalismo. - Las normas de procedimiento deben ser interpretadas en forma favorable a la admisión y decisión final de las pretensiones de los administrados, de modo que sus derechos e intereses no sean afectados por la exigencia de aspectos formales que puedan ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

1.7 Principio de presunción de veracidad. - En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario.

1.8 Principio de conducta procedimental.- La autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento, realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe. Ninguna regulación del procedimiento administrativo puede interpretarse de modo tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procesal.

1.9. Principio de celeridad.- Quienes participan en el procedimiento deben ajustar su actuación de tal modo que se dote al trámite de la máxima dinámica posible, evitando actuaciones procesales que dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin que ello releve a las autoridades del respeto al debido procedimiento o vulnere el ordenamiento.

1.10. Principio de eficacia.- Los sujetos del procedimiento administrativo deben hacer prevalecer el cumplimiento de la finalidad del acto procedimental, sobre aquellos formalismos cuya realización no incida en su validez, no determinen aspectos importantes en la decisión final, no disminuyan las garantías del procedimiento, ni causen indefensión a los administrados. En todos los supuestos de aplicación de este principio, la finalidad del acto que se privilegie sobre las formalidades no esenciales deberá ajustarse al marco normativo aplicable y su validez será una garantía de la finalidad pública que se busca satisfacer con la aplicación de este principio.

1.11. Principio de verdad material.- En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas. En el caso de procedimientos trilaterales la autoridad

administrativa estará facultada a verificar por todos los medios disponibles la verdad de los hechos que le son propuestos por las partes, sin que ello signifique una sustitución del deber probatorio que corresponde a éstas. Sin embargo, la autoridad administrativa estará obligada a ejercer dicha facultad cuando su pronunciamiento pudiera involucrar también al interés público.

1.12. Principio de participación.- Las entidades deben brindar las condiciones necesarias a todos los administrados para acceder a la información que administren, sin expresión de causa, salvo aquellas que afectan la intimidad personal, las vinculadas a la seguridad nacional o las que expresamente sean excluidas por ley; y extender las posibilidades de participación de los administrados y de sus representantes, en aquellas decisiones públicas que les puedan afectar, mediante cualquier sistema que permita la difusión, el servicio de acceso a la información y la presentación de opinión.

1.13. Principio de simplicidad.- Los trámites establecidos por la autoridad administrativa deberán ser sencillos, debiendo eliminarse toda complejidad innecesaria; es decir, los requisitos exigidos deberán ser racionales y proporcionales a los fines que se persigue cumplir.

1.14. Principio de uniformidad.- La autoridad administrativa deberá establecer requisitos similares para trámites similares, garantizando que las excepciones a los principios generales no serán convertidos en la regla general. Toda diferenciación deberá basarse en criterios objetivos debidamente sustentados.

1.15. Principio de predictibilidad.- La autoridad administrativa deberá brindar a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre cada trámite, de modo tal que a su inicio, el administrado pueda tener una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá.

2. Los principios señalados servirán también de criterio interpretativo para resolver las cuestiones que puedan suscitarse en la aplicación de las reglas de procedimiento, como parámetros para la generación de otras disposiciones administrativas de carácter general, y para suplir los vacíos en el ordenamiento administrativo.

Principio de Legalidad

26. Por su parte, el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO17 establece que el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros, en el principio de legalidad, según el cual, “Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la

Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.

27. Al respecto, se debe precisar que, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad¹⁸, en aplicación del principio de legalidad, la Administración Pública sólo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica. En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la Administración Pública, sólo puede hacer lo que la ley expresamente les permita.

28. En relación con el mencionado principio, Morón Urbina precisa que éste se desdobra en tres elementos esenciales e indisolubles: “(...) la legalidad formal, que exige el sometimiento al procedimiento y a las formas; la legalidad sustantiva, referente al contenido de las materias que le son atribuidas, constitutivas de sus propios límites de actuación; y la legalidad teleológica, que obliga al cumplimiento de los fines que el legislador estableció, en la forma tal que la actividad administrativa es una actividad funcional” . (Resolución N° 000732-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala, 2018)

29. En ese sentido, al momento de emitir un acto administrativo, las autoridades administrativas deben actuar conforme al marco legal vigente, teniendo en cuenta que sus declaraciones producen efectos jurídicos respecto del interés, obligación o derecho de un administrado, tal como se encuentra previsto en el artículo 1° del TUO.

Principio de tipicidad

Sobre el principio de legalidad y la tipificación de las conductas sancionables o infracciones, los numerales 1 y 4 del artículo 246° del TUO de la Ley N° 27444, señalan que solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado; y que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva u análoga. Por lo que las entidades solo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable. (Resolución N° 000739-2018-SERVIR/TSC- Primera Sala, 2021, considerando 42)

Asimismo, respecto al principio de legalidad y tipicidad, el Tribunal Constitucional ha señalado que “(...) el primero, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley, mientras que el segundo, se constituye como la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta, resultando éste el límite que se impone al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción de una determinada disposición legal”.

En consecuencia, por el principio de tipicidad, el cual constituye un límite a la potestad sancionadora, se debe precisar cuál es la conducta que se considera como falta administrativa, disciplinaria o penal. En ese sentido, existe una obligación por parte de las entidades públicas, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, como al momento de resolver la imposición de una sanción, de señalar de manera expresa cuál es la norma o disposición que se ha incumplido. Asimismo, se debe precisar cuál es la correspondiente falta que se ha cometido, la misma que debe tener correlato con la sanción a imponerse.

Principio de debido procedimiento

Sobre el particular, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 006- 2017-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, establece como principio del procedimiento administrativo, entre otros, el debido procedimiento, por el cual los administrados tienen derecho a la defensa (exponer sus argumentos, ofrecer y producir pruebas), y a una decisión debidamente motivada y fundamentada.

15. Por su parte, el numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú establece, como principio de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que estos principios “(...) no sólo se limitan a las formalidades propias de un procedimiento judicial, sino que se extiende a los procedimientos administrativos sancionatorios. En efecto, el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones

de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos (...). (Resolución N° 000723-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala, 2018)

16. En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional manifiesta que “(...) en reiterada jurisprudencia, el Tribunal Constitucional ha sostenido que el derecho reconocido en la referida disposición “(...) no sólo tiene una dimensión, por así decirlo, “judicial”, sino que se extiende también a sede “administrativa” y, en general, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha sostenido, a “cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional (el que) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8° de la Convención Americana

DEBIDA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES

26. En este sentido, el artículo 6° del TUO de la Ley N° 27444 precisa que la motivación del acto administrativo debe ser expresa, “mediante la relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico” y la exposición de las razones jurídicas y normativas que justifican el acto emitido; no siendo admisibles como motivación, las fórmulas generales, vacías de fundamento, oscuras o que por su vaguedad no resulten esclarecedoras para la motivación del acto. (Resolución N° 000723-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala, 2018)

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

ARTÍCULO 139, inciso 3

Derecho a ser escuchado

Derecho a que los servidores públicos exponer sus argumentos.

Derecho a obtener una decisión fundada.

Principio de Razonabilidad

44. Sobre el particular, debemos señalar que el principio de razonabilidad y proporcionalidad se encuentran reconocidos de manera expresa en el último párrafo del artículo 200° de la Constitución Política del Perú; y, dentro del ámbito del derecho laboral, lo hallamos de manera explícita e implícita en los artículos 99° y 33° 26 del TUO de la Ley N° 27444, respectivamente. (Resolución N° 000686-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala, 2018)

45. Por su parte, el Tribunal Constitucional, al desarrollar el principio de proporcionalidad y razonabilidad, ha señalado que: "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación". Agregando además que, "(...) el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica.

Principio de Presunción de Licitud

40. Asimismo, también se advierte de los fundamentos del impugnante que la Entidad habría desnaturalizado el principio de presunción de inocencia del accionante, al pretender que pruebe la no responsabilidad del cargo imputado, cuando no ha sido debidamente comprobado. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional ha señalado con relación al principio de presunción de inocencia lo siguiente: "(...) el principio de presunción de inocencia se despliega transversalmente sobre todas las garantías que conforman el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Y, mediante él, se garantiza que ningún justiciable pueda ser condenado o declarado responsable de un acto antijurídico fundado en apreciaciones arbitrarias o subjetivas, o en medios de prueba, en cuya valoración existen dudas razonables sobre la culpabilidad del sancionado. El contenido esencial del derecho a la presunción de inocencia, de este modo, termina convirtiéndose en un límite al principio de libre apreciación de la prueba por parte del juez, puesto que dispone la exigencia de un mínimo de suficiencia probatoria para declarar la culpabilidad, más allá de toda duda razonable". (Resolución N°000686-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala, 2018)

41. De lo expuesto se concluye que toda persona tiene derecho a la presunción de su inocencia, hasta que se demuestre lo contrario. Es decir, ninguna persona puede ser sancionada sin la existencia de pruebas que generen convicción sobre la responsabilidad que se le atribuye; por lo que no puede ser sancionado sobre la base de meros indicios, presunciones o sospechas.

Principio de irretroactividad

22. En cuanto a ello, se debe tener en consideración la aplicación del principio de irretroactividad establecido en el numeral 5 del artículo 246° del TUO de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, el cual señala lo siguiente: "Son

aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables. Las disposiciones sancionadoras producen efecto retroactivo en cuanto favorecen al presunto infractor o al infractor, tanto en lo referido a la tipificación de la infracción como a la sanción y a sus plazos de prescripción. (...)”. (Resolución N°000712- 2018-SERVIR/TSC-Primera Sala, 2018)

F.2LAS AUTORIDADES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Artículo 92. Autoridades. Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

- El jefe inmediato.
- El jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces.
- El titular de la entidad
- El Tribunal del Servicio Civil

A. LA SECRETARÍA TÉCNICA

El artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) crea la figura del Secretario Técnico -el cual depende de la Oficina de Recursos Humanos- a efectos que cumpla una función de apoyo a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) recibiendo las denuncias, precalificando las faltas, documentando la actividad probatoria, proponiendo la fundamentación y administrando los archivos relacionados a los procedimientos administrativos disciplinarios. Al ser únicamente un apoyo a las autoridades del PAD, carece de capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes. (Informe Técnico N° 1080-2018-SERVIR/GPGSC, 2018, pp.2)

El secretario técnico es designado mediante resolución del titular de la entidad pública. Esta autoridad emite la precalificación mediante una carta, resolución u oficio. No es considerada como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.

El artículo 94° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la persona a cargo de la Secretaría Técnica tendrá, preferentemente, la profesión de abogado y puede elegirse a un servidor o servidora de la entidad quien ejercerá la función en adición a sus labores regulares.

La secretaria técnica es el área encargada de recibir la denuncia, realizar las investigaciones preliminares y elaborar el informe de precalificación, por lo que en el documento que emita el secretario, se debe señalar la identificación y determinación de cuál es la comisión de la falta u omisión de la obligación por parte del servidor público, la tipificación de la misma en mérito de la conducta del trabajador de acuerdo a la ley 30057 o la que se encontraba en vigencia al momento en que ocurrieron los hechos, la posible sanción que le corresponde o en su caso el archivamiento por **NO HA LUGAR** la comisión de la falta tipificada. Asimismo, debe identificar, quién es el órgano instructor y sancionador encargado de llevar el procedimiento. Para la elaboración del informe, el secretario técnico tiene un plazo de 30 días hábiles desde la recepción de la denuncia.

-El secretario técnico es la persona encargada de precalificar las faltas, recomendando suspensión, destitución o amonestación que les corresponda como sanción. Asimismo, está encargado de documentar las actividades probatorias en los informes que emiten, pero los mismo no son vinculantes.

La persona que sea designada en la función de Secretario Técnico debe tener vínculo laboral con la entidad bajo cualquiera de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728 o 1057 {CAS). Asimismo, las funciones de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios se encuentran descritas en el numeral 8.2 de la Directiva. (Informe Técnico N° 1080-2018-SERVIR/GPGSC, 2018, pp.4)

El servidor civil que haya cometido la supuesta falta por solicitud del secretario técnico debe rendir sus descargos en dicha área, para que en base a ello, se puede emitir el informe de precalificación.

F. 3 ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

El procedimiento tiene dos fases: la instructora y la sancionadora.

A. FASE INSTRUCTORA

El órgano instructor siempre suele ser el jefe inmediato del presunto infractor, cuando la sanción que recomienda en el informe es una amonestación escrita o suspensión, sin embargo, cuando es una destitución la persona encargada será el jefe de Recursos humanos.

El órgano instructor emite la resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario, con este oficio o informe se notifica al servidor público que ha cometido la infracción, Asimismo, remite el informe al órgano sancionador, en donde recomienda siguiendo las pautas del informe de precalificación emitido por la secretaria técnica, que sanción corresponde al servidor público y la falta en la que se encuentra el hecho cometido por el presunto infractor. Por otro lado, si el órgano instructor considera que no debe tomarse en cuenta lo sugerido por la secretaria técnica, tiene la facultad de apartarse de lo señalado en dicho informe, y emitir lo que considera adecuado.

La autoridad instructora solicita al servidor público o funcionario, para que dentro del plazo de 5 días emita su descargo, lo que es prorrogable por 5 días más. Si el trabajador solicita que se amplie el plazo para que responda, la autoridad responde en 2 días hábiles si le concede o no, si no responde se entiende que son 10 días.

En tal sentido el servidor procesado podrá formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, correspondiendo a solicitud del servidor la prórroga del plazo, el cual estará supeditada a evaluación del órgano instructor, estableciendo el plazo de prórroga. De otra parte, en caso el servidor no presentara su descargo en el referido plazo, no podrá argumentar que no puedo realizar su defensa, ello por cuanto el ejercicio del derecho de defensa, es precisamente un derecho, por tanto, dependerá del servidor procesado en optar si hace uso de él, sin que la no presentación del descargo o su presentación tardía pueda entenderse como una suerte de presunción o indicio de existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria. (Jara Bautista, 2016)

En tal sentido corresponde a la administración realizar todas las diligencias que tenga a bien y recopilar el material probatorio que pueda desvanecer la presunción de inocencia inherente a todo servidor.

Finalmente, vencido el plazo sin la presentación de los descargos el expediente quedará listo para ser resuelto, sin que la referida situación pueda justificar el retardo en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario.

El acto de inicio del procedimiento debe contener como mínimo lo siguiente:

- a) La identificación del/de la servidor/a civil o ex servidor/a civil investigado/a, así como del puesto desempeñado al momento de la comisión de la falta.

Los hechos que determinarían la comisión de la falta

El órgano instructor es el encargado de detallar de forma ordenada los hechos que según considere serán importantes para acreditar la comisión de la falta y se evita el detalle de situaciones ajenas.

- c) La falta disciplinaria que se imputa, con precisión de los hechos que configurarían dicha falta.

El órgano instructor deberá identificar y analizar cada detalle en cuanto a identificación de la falta imputada al infractor, debido a que una inadecuada tipificación podría traer consigo posteriores nulidades.

En efecto imaginemos que el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como la comunicación para que el procesado realice su descargo fue con la imputación de la falta “X”; sin embargo, al momento de emitir el informe concluimos que existe responsabilidad disciplinaria por la falta “y”, ello contravendría el debido procedimiento, por cuanto en ningún momento el servidor tuvo la oportunidad de ejercer su defensa por una imputación, que al final determinará su responsabilidad. (Jara Bautista, 2016)

Del mismo modo que la identificación de la falta, la determinación de la norma presuntamente vulnerada podría originar nulidad, precisamente porque si el Estado ejerce su poder disciplinario, es en virtud a una afectación de sus intereses, mal podría darse inicio a un procedimiento administrativo disciplinario por contravenciones distintas a las que se señalan al momento de concluir el mismo.

- c) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.

Asimismo, se detallará el resultado de la investigación previa y pre- calificación realizada por el Secretario Técnico, esto dado que son las primeras diligencias que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

d) Análisis de los documentos y medios probatorios que sirven de sustento para la decisión.

e) La norma jurídica presuntamente vulnerada.

f) Verificación de los plazos de prescripción.

g) La medida cautelar, de corresponder.

h) La posible sanción a la falta cometida.

I) El plazo para presentar el descargo.

j) La autoridad competente para recibir el descargo o la solicitud de prórroga.

k) Los derechos y las obligaciones del/de la servidor/a o ex servidor/a civil en el trámite del procedimiento, conforme se detallan en el artículo 96 del Reglamento General de la LSC.

l) Decisión de inicio del PAD y la proyección de la resolución debidamente motivada.

El órgano sancionador deberá emitir el proyecto de resolución debidamente motivada, la cual podrá ser de archivo o imponiendo sanción.

Cuando se comunica la comisión de la presunta falta a través de una denuncia, el que no se considere iniciar procedimiento administrativo disciplinario debe ser motivado y notificado al que puso en conocimiento la presunta falta.

De otra parte, la fase instructiva culmina con la recepción por parte del órgano sancionador del informe a que se refiere el artículo 114° del RLS, emitido por el órgano instructor. Este informe deberá sustentarse en el análisis e indagaciones realizadas por el órgano instructor de conformidad con lo dispuesto en el tercer párrafo del literal a), del artículo 106°, del referido reglamento, pronunciándose sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a imponer de corresponder. (Jara Bautista, 2016)

B. FASE SANCIONADORA

Cuando el órgano sancionador ha recibido el informe del órgano instructor inicia esta fase. La autoridad encargada de emitir la resolución de sanción dependerá de lo sugerido por la autoridad instructora, si se trata de una amonestación escrita lo hará el jefe inmediato, cuando se tratara de suspensión lo realizará el jefe de recursos humanos y cuando se vaya a tratar de una destitución lo realizará el titular de la entidad.

Desde que se recibe el informe del órgano instructor y la emisión de la resolución debe transcurrir 10 días hábiles; prorrogables por 10 días hábiles adicionales,

El informe oral es llevado a cabo en el área de Recursos Humanos y el servidor público puede ir acompañado de su abogado si así lo desea.

Esta se encuentra a cargo de órgano sancionador y comprende desde la recepción de informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o la declaración de no a lugar, disponiendo en este último caso, el archivo del procedimiento.

Una vez que el órgano sancionador reciba el informe del órgano instructor comunicará tal hecho al servidor o ex servidor en un plazo de dos (2) días hábiles, a efecto de que este pueda, de considerarlo necesario, solicitar un informe oral ante el órgano sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de notificado el servidor o exservidor. Seguidamente, el órgano sancionador atenderá el pedido, fijando lugar, fecha y hora, de conformidad al artículo 112º, del RLSC, cuidando en todo momento cumplir con los plazos señalados por la norma. (Jara Bautista, 2016)

Ahora bien, debemos precisar que el servidor o ex servidor civil procesado podrá realizar el referido informe oral personalmente o través de su abogado.

Asimismo, cuando el órgano sancionador recibe el informe del órgano instructor, realiza una audiencia en donde se debe presentar el servidor público para realizar sus descargos de forma presencial, pudiendo asistir con un abogado.

Plazo total: Entre el inicio y fin del PAD no debe transcurrir más de un año calendario.

La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia, este acto

administrativo deberá estar debidamente motivada y ser notificado al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida.

De otra parte, si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional.

Conforme al artículo 115° del RLSC la resolución que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos:

a) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que estime cometida.

b) La sanción impuesta.

c) El plazo para impugnar.

d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación.

La sanción se entiende oficializada cuando es comunicada al servidor o ex servidor civil, bajo los términos del artículo 93 del RLSC y 89 y 90 de la LSC. Para los casos de amonestación escrita, en los cuales el jefe inmediato actuará como órgano instructor y sancionador, una vez decidida la sanción, este debe comunicar al Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces, para que dicha sanción sea puesta en conocimiento del servidor civil procesado.

OFICIALIZACIÓN DE LA SANCIÓN

Una vez emitida la resolución de sanción, la autoridad encargada de oficializarla dependerá de la sanción impuesta. Para una amonestación escrita y una suspensión será el jefe de recursos humanos y para una suspensión será el titular de la entidad.

En todo el procedimiento, la persona imputada goza de la presunción de inocencia y es la administración la que tiene la carga de probar la comisión de la infracción, si bien es cierto que los hechos constatados por funcionarios tienen valor probatorio (pero no de carácter absoluto: se puede destruir dicha presunción con otras pruebas).

AUTORIDADES EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Sanciones	Primera Instancia			Segunda Instancia
	Órgano Instructor	Órgano Sancionador	Oficialización de la sanción	
Amonestación Escrita	Jefe Inmediato del presunto infractor	Jefe Inmediato del presunto infractor	Jefe de recursos humanos	Jefe de recursos humanos
Suspensión	Jefe Inmediato del presunto infractor	Jefe de recursos humanos	Jefe de recursos humanos	Tribunal del Servicio Civil
Destitución	Jefe de recursos humanos	Titular de la entidad	Titular de la entidad	Tribunal del Servicio Civil

Fuente: SERVIR

F.4¿QUÉ ES UN ACTO ADMINISTRATIVO?

Los actos administrativos son aquellos que proceden de la Administración Pública y sirven de medio o de resolución para imponer su voluntad en el ejercicio de una potestad administrativa. (Conceptos Jurídicos.com, 2021) La resolución sancionadora contiene el acto administrativo que manifiesta la voluntad y el ius puniendi de la entidad pública.

F.5 FALTAS

Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios (...). La comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente. (El Proceso Administrativo Disciplinario sus causas y en efectos en la Administración Pública, 2021).

Se puede decir que es el incumplimiento de las obligaciones y funciones establecidas que deben desempeñar los servidores públicos de forma obligatoria.

F.6 SANCIONES

Es la consecuencia jurídica por el incumplimiento de un deber de función, u obligación que está debidamente tipificado como falta en la Ley. Asimismo, se puede decir que es el castigo a que se hace acreedor el funcionario o servidor público por incumplimiento de sus deberes y obligaciones que emanan de su contrato de trabajo.

A. AMONESTACIÓN ORAL

La amonestación verbal es una sanción que no requiere un procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) previo pues su imposición se realiza en forma personal y reservada sin posibilidad de que conste por escrito o se inscriba en el legajo personal del servidor, ya que de lo contrario supondría una vulneración del debido procedimiento y derecho de defensa del servidor. (Informe Técnico 590-2018-SERVIR/GPGSC, 2021)

B. AMONESTACIÓN ESCRITA

La amonestación verbal es una sanción mínima. A través de ella el empleador comunica verbalmente al trabajador la comisión de una falta laboral de mínima entidad y lo previene para que no incurra nuevamente en la conducta si no se le aplicará una sanción más grave.

La amonestación escrita consiste en una advertencia o prevención comunicada por escrito al trabajador que incumple con sus obligaciones de trabajo, a fin de que enmiende su comportamiento o mejore su desempeño laboral dentro de la empresa de lo contrario se aplicará una sanción mayor. Está reservada para las faltas leves, dejándose su determinación y aplicación en manos del empleador quien para tal efecto deberá actuar de forma razonable. El hecho de que se formalice por escrito –y conste en el legajo personal del trabajador– permite utilizarla como antecedente para la imposición futura de una mayor sanción por el hecho de la reincidencia. (Espinoza, 2021, pp.4)

C.SUSPENSIÓN

La sanción de suspensión consiste en la cesación temporal de la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del empleador de pagar la remuneración como consecuencia de la comisión de una falta moderada o de la reiterancia en las faltas leves. Durará el tiempo que el empleador razonablemente considere adecuado, siendo lo más óptimo que tanto las causas como el tiempo de duración de la suspensión se especifiquen en

el Reglamento Interno de Trabajo o cualquier otra disposición interna empresarial, previamente notificada a los trabajadores. También se debe dejar constancia de su aplicación en el legajo personal del trabajador para su utilización frente a la reiterancia en su comisión pudiendo incluso habilitar –en caso se incurra en la misma falta- al despido del trabajador. (Espinoza, 2021, pp.4)

D.DESTITUCIÓN

Finalmente, el despido constituye la sanción más grave frente a la comisión de una falta grave cometida por el trabajador. Implica la decisión unilateral del empleador de extinguir el vínculo laboral con el trabajador infractor por causas relacionadas con la conducta o con la capacidad. Para su validez, debe sustentarse en las causas justas de despido previamente establecidas en la LPCL y se debe respetar el procedimiento establecido para tal efecto. A diferencia de las otras medidas en el despido tiene una función retributiva y preventiva general respecto de los restantes trabajadores, pero no la función correctiva sobre el propio trabajador sancionado.

F.7 RECURSOS IMPUGNATORIOS

RECONSIDERACIÓN:

Este recurso es presentado ante el mismo órgano que dictó la sanción para que, de proceder, pueda revocarlo, sustituirlo o modificarlo. (Plataforma única digital del Estado peruano, 2020). Se dirige al órgano sancionador, cuando el servidor público no se encuentra conforme con la sanción impuesta porque considera que no se ha resuelto de forma equitativa, buscando la modificación de la misma.

APELACIÓN

Si el servidor público no se encuentra de acuerdo con lo resuelto por el órgano sancionador, puede apelar y solicitar una revisión de todo lo actuado en el procedimiento administrativo disciplinario ante el Tribunal del Servicio Civil, para lo que tiene un plazo de 15 días hábiles desde que es notificado con la resolución sancionadora, asimismo esta institución resuelve en un plazo de 20 días hábiles, agotando de esta forma la vía administrativa.

TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL

El Informe 001344-2021-Servir-GPGSC (2021) establece que:

Conclusiones:

3.1 El Tribunal del Servicio Civil es el órgano integrante de SERVIR que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

3.2 El Tribunal del Servicio Civil resulta competente para intervenir como órgano de segunda instancia en los conflictos relacionados a las materias de: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo, de las entidades de los tres niveles de Gobierno: Nacional, Regional y Local.

F.8 DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

¿QUÉ GARANTÍAS CONSTITUCIONALES ABARCA?

El debido procedimiento reconoce el derecho de los administrados a la defensa y a una decisión debidamente motivada y fundamentada; por lo que conforme al numeral 14 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, nadie puede ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso, habiendo el Tribunal Constitucional señalado al respecto que: “... el debido proceso y los derechos que conforman su contenido esencial están garantizados no sólo en el seno de un proceso judicial, sino en el ámbito del procedimiento administrativo...”, siendo el derecho de defensa parte del derecho del debido proceso, el cual “...se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de alguna de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés”. (Resolución N° 03340-2012-SERVIR/TSC-Primera Sala, 2012)

El derecho a un debido proceso en sede administrativa

4. En la sentencia recaída en el Expediente 04289-2004-PA/TC, este Tribunal señaló que “el debido proceso, como principio constitucional, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos. Vale decir, que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de

un proceso, sea este administrativo — como en el caso de autos— o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal”.

5. En efecto, el derecho al debido proceso y los derechos que este tiene como contenido son invocables y, por tanto, garantizados, no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Así, el debido procedimiento administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto —por parte de la administración pública o privada— de todos aquellos principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada y a los que se refiere el artículo 139 de la Constitución del Estado (debida motivación de las decisiones, juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc.).

6. El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la administración como la jurisdicción están indiscutiblemente vinculadas a la Constitución, de modo que, si aquella resuelve sobre asuntos de interés del administrado y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer los derechos invocables también ante el órgano jurisdiccional. (Expediente N° 05986-2015-PA/TC, 2021)

RESOLUCIÓN N°002020-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala

De la observancia del debido procedimiento administrativo y la motivación de actos administrativos

12. El numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú establece, como principio de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que estos principios “(...) no sólo se limitan a las formalidades propias de un procedimiento judicial, sino que se extiende a los procedimientos administrativos sancionatorios. En efecto, el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos. (...)”.

13. En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional manifiesta que “(...) el derecho reconocido en la referida disposición “(...) no sólo tiene una dimensión, por así decirlo, “judicial”, sino que se extiende también a sede “administrativa” y, en general, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha sostenido, a “cualquier órgano del Estado que

ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional (el que) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8º de la Convención Americana (...)” . (Resolución N° 002020-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, 2019)

PRINCIPIO DE LEGALIDAD

La legalidad es entendida como aquel marco dentro del cual la autoridad puede desenvolverse para el desempeño de sus funciones, conforme a la Constitución, la ley y los reglamentos. Aquí la legalidad se predica tanto de la actividad de la administración desde su parte dinámica (hace parte determinante de la configuración de las prerrogativas del poder), como de la legalidad en el aspecto estático de la administración, es decir, de las estructuras a través de las cuales ejerce tales prerrogativas (Santos, 2005, p. 95; Rivero, 2002, p. 186).

Anotado lo anterior, es con ocasión de la existencia de actividades administrativas donde el principio de legalidad se erige en un medio de mayor incidencia para la protección del ciudadano, aunque para propósitos teóricos, tanto en la parte estática como en la parte dinámica del derecho administrativo, el principio de legalidad implica la sujeción a la ley. Valga entonces precisar el contenido del concepto ley, que como viene desde los ‘planteamientos generales’ se hace coincidir con la noción de ordenamiento jurídico;²⁹ sin embargo, al ordenamiento jurídico interno debe sumarse el bloque de constitucionalidad, según viene ordenado por el artículo 93 de la Constitución Política nacional. Por esta razón resulta válido a este respecto la posición de Brewer Carías al incluir dentro del contenido del principio de legalidad los tratados internacionales vigentes, especialmente en materia de derechos humanos; “y las [disposiciones] que emanen de órganos supranacionales, particularmente de la Comunidad Andina de Naciones” (2005, p. 41 y 42), y va en su extensión hasta el estudio de aquellas situaciones en que el carácter jerarquizado de las normas jurídicas adquiere su expresión más concreta y específica, por ejemplo en el acto administrativo y pasando por los decretos y las normas reglamentarias, ideadas para la debida ejecución de la ley y que pueden devenir de una habilitación legal o de una atribución constitucional expresa, como sucede con los denominados decretos constitucionales o autónomos.

En el derecho administrativo sancionador, al igual que en el derecho penal, la importancia primordial del principio de legalidad radica en la exigencia de que la norma sancionadora sea una ley formal. Así las cosas, el principio de legalidad en derecho

administrativo sancionador determina como regla general la exigencia de rango legal para la tipificación de conductas y para el establecimiento de sanciones (Bernejo, 2005, pp.85), sin perder de vista la vinculación personal que implica el principio, ya referida a propósito de la legalidad de las actuaciones administrativas.

Sobre el principio de legalidad en derecho administrativo sancionador, (Sánchez, 2004), siguiendo lo expuesto en la sentencia STC 42 (Tribunal Constitucional de España, 1987), sostiene que éste implica una doble garantía: la garantía material o sustantiva de alcance absoluto según la cual debe haber una tipificación expresa de infracciones y sanciones que “reúnan las condiciones de *lex scripta*, *lex previa* y *lex certa*”⁴¹. Esta primera garantía determina la previsión legal de conductas ilícitas y las sanciones correspondientes. Sánchez resalta la condición de ‘*lex certa*’, “que implica una determinación suficiente de las conductas tipificadas como infracción y del contenido de las sanciones” (2004, p. 659). Así mismo, incluye dentro de tal garantía sustantiva la competencia legal para el ejercicio de la potestad sancionadora. Esta garantía de tipicidad resulta especialmente importante a propósito de los conceptos jurídicos indeterminados y de “normas que tipifican sanciones por remisión a otras que impongan deberes, obligaciones o prohibiciones de ineludible cumplimiento, de forma que su conculcación se considere el elemento definidor de la infracción”⁴². Respecto de la tipicidad ya no de la infracción, sino de las sanciones “lo que se prohíbe es que las sanciones tengan una formulación tan abierta, por su amplitud o vaguedad que la efectividad de la misma dependa de decisiones prácticamente libres o arbitrarias del interprete” (Tribunal Constitucional de España, SSTC 29/1989, 34/1996, 14/1998, 25/2002, 100/2002, 210/2005).

El segundo aspecto referido al principio de legalidad en el derecho sancionador es la ‘reserva de ley’ o garantía formal de legalidad, por lo que la norma que contempla conductas sancionables administrativamente debe ostentar el rango de ley, esto es, proferida por el órgano legislativo del Estado, sin perjuicio de la posibilidad de acudir a la remisión normativa. De ahí que en derecho administrativo el principio estudiado resulta menos riguroso que en materia penal. De conformidad con lo expuesto, la regla general que precisa la existencia de una norma de rango legal que regule el ejercicio de la potestad sancionadora y la exigencia de contenido material propio⁴³ se flexibiliza a propósito de las normas reglamentarias preconstitucionales⁴⁴, así como en el caso de remisiones a reglamentos que regulen relaciones de sujeción especial y de regulaciones propias dentro de la autonomía local (territorial) constitucionalmente garantizada. (Sánchez, 2004)

PRINCIPIO DE TIPICIDAD

Es el aspecto parcial de principio de legalidad es el de tipicidad de las infracciones, que obliga al legislador y al titular de la potestad reglamentaria, en los términos que hemos indicado, a regular dichas infracciones (así como las sanciones y la correlación entre unas y otras) de tal como que el conjunto de las normas aplicables permita predecir, con suficiente grado de certeza, el tipo y el grado de sanción susceptible de ser impuesto, sin que sea posible definir las conductas ilícitas en términos que por su amplitud o vaguedad dejen las mismas en la más absoluta indefensión..” Exp. 2192-2004-AA/TC , considerando 5 “Este Colegiado también ha establecido que: “(...) no debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad. El primero, garantizado por el ordinal "d" del inciso 24) del artículo 2° de la Constitución, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. El segundo, en cambio, constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta (...)” (Miranda Hurtado & Huayta Zacarías, 2021)

(Exp. N.º 2050-2002-AA/TC-Fundamento Jurídico N.º 9) El subprincipio de tipicidad o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano de formación básica, comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal.

F. 9 REGIMEN LABORAL: LEY DEL SERVICIO CIVIL N° 30057

Es aquella que establece un régimen único y exclusivo en procesos disciplinarios para todas las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación del servicio a cargo.

Entró en vigencia a partir del 14 de setiembre del año 2014, por lo que, a partir de esa fecha, todos los procedimientos administrativos disciplinarios deben seguir lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Que en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil,

aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, e establecieron las siguientes reglas para la vigencia del Régimen disciplinario:

Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios instaurados antes del 14 de noviembre del 14 de setiembre de 2014 (con resolución u otro acto de inicio expreso) se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento administrativo disciplinario.

Los que se instauran desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la LSC y su Reglamento y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

Por otro lado, desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento.

Respecto a este punto, previamente debemos señalar que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, así como las de su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo W 040-2014-PCM (previstos en el Libro 1, Título VI) se encuentran vigentes desde la fecha mencionada previamente, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, D.L 728 y CAS), de acuerdo al literal e) de la Segunda Disposición Complementaria Final del mencionado Reglamento. (Informe Técnico N° 173-2017-SERVIR/GPGSC, 2017, pp.2)

RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

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

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

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

Artículo 87. Determinación de la sanción a las faltas

La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

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

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

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

d) Las circunstancias en que se comete la infracción.

e) La concurrencia de varias faltas.

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

g) La reincidencia en la comisión de la falta. h) La continuidad en la comisión de la falta.

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso. Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. La destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz. Si un servidor civil es declarado responsable de un delito doloso, mediante sentencia que cause estado, o que haya quedado consentida, o ejecutoriada, culmina su relación con la entidad.

CAPÍTULO II: RÉGIMEN DE SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Artículo 88. Sanciones aplicables

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- c) Destitución. Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo.

Artículo 91. Graduación de la sanción

Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor. Los descuentos por tardanzas e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción.

G. ESSALUD

A. DEFINICIÓN

El Seguro Social de Salud del Perú, más conocido como EsSalud, es el seguro de salud contributivo dirigido a todos los ciudadanos peruanos que cumplan con ciertas características. EsSalud brinda servicios de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales. (Seguro Social del Perú-Essalud, 2021) Es una institución pública del Estado, que se encarga de brindar servicios de salud y atención a los ciudadanos asegurados, entre el personal con el que cuentan se encuentran los médicos, enfermeros, personal administrativo, gerente entre otros.

B. REGLAMENTO

Que mediante Resolución N° 139-PE-ESSALUD-99 Reglamento Interno del Trabajo del Seguro Social de Salud

Artículo 19.- Son obligaciones de los trabajadores de Essalud, lo siguiente:

a) Cumplir con proporcionar los datos y/o documentos que se les solicite de acuerdo a las normas legales a institucionales vigentes.

b) Cumplir y hacer cumplir el Reglamento de Organización y Funciones (R.O.F.) y el Manual de Organización y Funciones (M.O.F.) respectivos.

c) Acatar y cumplir los reglamentos, normas y directivas internas, así como las órdenes que, por razones de trabajo, les sean impartidas por sus jefes y superiores.

d) Guardar el debido respeto, lealtad y consideración a sus jefes y compañeros de trabajo, debiendo mantener con ellos completa armonía.

e) Mantener reserva de los asuntos relacionados con la actividad de la Institución.

f) Tratar cortésmente al cliente externo, así como a las personas con las que tuviera que alternar por las funciones que desempeña.

g) Cumplir puntualmente con los horarios establecidos, sobre el ingreso y salida del centro de trabajo y registrar en forma individual y oportuna su ingreso y salida en las tarjetas de control y/o medios magnéticos establecidos por la Institución y mediante firma en los partes diarios de asistencia de cada área, según corresponda.

h) Usar convenientemente los equipos de protección y cumplir las normas sobre prevención de accidentes y seguridad.

i) Comunicar a la Oficina de Personal o a la SubGerencia de Administración de Personal, tratándose de la Sede Central, cualquier cambio de la documentación presentada y/o fallecimientos.

j) Someterse a los exámenes preventivos, controles de salud y reconocimientos médicos que establezca la Institución, debiendo observar las medidas higiénicas y de seguridad que disponga la Institución.

k) Cumplir en forma efectiva con las jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo.

l) Usar reglamentariamente en el centro de trabajo la Credencial de Identificación Institucional.

m) Conservar adecuadamente y restituir al término de la jornada de trabajo las herramientas, instrumentos o equipos de trabajo que se les haya proporcionado. n) Usar de manera adecuada el uniforme de trabajo.

n) Conformar las Comisiones de Trabajo o para otro fin específico, en las que sea designado por la Institución, conduciéndose en ellas de manera diligente.

o) Salvaguardar la economía de la Institución, evitando toda acción que signifique pérdida, despilfarro, use indebido o que vaya en perjuicio de su economía, de sus bienes o de sus servicios.

p) Abstenerse de opinar, publicar artículos o hacer declaraciones públicas relativas a la Institución, sin la autorización expresa de la autoridad competente.

q) Someterse a las evaluaciones de rendimiento y desempeño en el trabajo que disponga la Institución.

r) Comunicar a la Oficina de Personal su cambio de domicilio inmediatamente después de ocurrido éste. Se tendrá por cierta, para cualquier notificación, la última dirección que hubiese proporcionado el trabajador.

s) Promover la efectividad, eficiencia, economía y calidad en las actividades a su cargo. t) Igualmente, constituyen obligaciones de los trabajadores todas aquellas de similar naturaleza y alcance que se deriven del contrato de trabajo.

u) Capacitarse en las labores propias, de su puesto.

v) Reportar información fidedigna y verídica sobre cada una de las acciones que le sean solicitadas por sus superiores. La anterior enumeración es meramente enunciativa.

El Informe Técnico N° 022-2018-SERVIR/GPGSC (2018) de SERVIR establece que:

CONCLUSIONES

3.1 Las entidades públicas están en la obligación de contar con un único Reglamento Interno del Servicio Civil, para ello deberán adecuar su RIT de acuerdo a las disposiciones contenidas en el Reglamento General de la Ley N° 30057, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, independientemente de que la entidad se encuentre o no en implementación del régimen del servicio civil.

3.2 En tanto no se realice la adecuación al Reglamento Interno del Servidor Civil - RIS, la entidad puede continuar aplicando la regulación contenida en su Reglamento Interno de Trabajo para tipificar y sancionar las faltas leves cometidas por los servidores.

3.3 La Ley del Servicio Civil y el Reglamento de la Ley de Servicio Civil priman sobre el Reglamento Interno de Trabajo de las entidades, esto obedeciendo al principio de jerarquía normativa, tal como lo señala la Constitución Política del Perú en su artículo 51°.

3.4 Las autoridades competentes para imponer la sanción de suspensión y destitución podrían decidir, a través de pronunciamiento debidamente sustentado, aplicar una sanción menos gravosa que la asignada por ley como parte de su competencia.

H. RÉGIMENES LABORALES QUE COEXISTEN ACTUALMENTE EN ESSALUD

Aunque se haya establecido un régimen laboral único que consolide los dispersas regímenes como el decreto legislativo N° 728, el decreto legislativo N° 276 y el decreto legislativo N° 1057, la transición ha sido larga y hasta ahora no todos los servidores públicos han pasado al mismo, por lo que los mencionados coexisten en la entidad pública Essalud.

DECRETO LEGISLATIVO N° 728

El decreto legislativo N° 728 o también conocido como ley de productividad y competitividad laboral, es una legislación muy importante por saber. Publicada el 27 de marzo de 1997, la normativa tiene una serie de objetivos. Uno de los principales objetivos es propiciar las competencias a trabajadores para consolidar su desempeño laboral.

DECRETO LEGISLATIVO N° 276

El ingreso a la Carrera Administrativa que refiere el Art. 40°, está instituido por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que alcanza a un sector de servidores básicamente del Poder Ejecutivo.

De acuerdo a los artículos 21, 23 y 24 del Decreto Legislativo N° 276, los servidores públicos tienen 73 obligaciones, prohibiciones y derechos. (20) Los derechos conocidos por la ley a los servidores públicos son irrenunciables y toda estipulación en contrario es nula. Los servidores públicos son responsables administrativamente (también civil y penalmente) por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio de sus funciones.

Art. 21: Son obligaciones de los servidores públicos:

a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público;

b) Salvaguardar los intereses del 46 Estado y emplear austeramente los recursos públicos;

c) Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos;

d) Conocer exhaustivamente las labores del cargo y capacitarse para un mejor desempeño;

e) Observar buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo;

f) Guardar absoluta reserva en los asuntos que revistan tal carácter, aún después de haber cesado en el cargo;

g) Informar a la superioridad de los actos delictivos o de inmoralidad cometidos en el ejercicio de la función pública; y

h) Las demás que le señalen las leyes o el reglamento.

Art. 23: Son prohibiciones a los servidores públicos:

a) Realizar actividades distintas a su cargo durante el horario normal de trabajo, salvo labor docente universitaria;

b) Percibir retribución de terceros para realizar u omitir actos de servicio;

c) Realizar actividad política partidaria durante el cumplimiento de las labores;

d) Emitir opinión a través de los medios de comunicación social sobre asuntos del Estado, salvo autorización expresa de las autoridades competentes;

e) Celebrar por sí o por terceras personas o intervenir, directa o indirectamente, en los contratos con su Entidad en los que tengan intereses el propio servidor, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consaguinidad o segundo de afinidad;

f) Realizar actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la Materia, (Ley N° 27942).

g) Las demás que señalen las leyes o el reglamento.

Art. 24: Son derechos de los servidores públicos de carrera:

a) Hacer carrera pública en base al mérito, sin discriminación política, religiosa, económica, de raza o de sexo, ni de ninguna otra índole;

b) Gozar de estabilidad. Ningún servidor puede ser cesado ni destituido sino por causa prevista en la Ley y de acuerdo al procedimiento establecido;

c) Percibir la remuneración que corresponde a su nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios que procedan conforme a ley;

d) Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional hasta de 02 periodos;

e) Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales, en la forma que determine el reglamento;

f) Obtener préstamos administrativos, de acuerdo a las normas pertinentes;

g) Reincorporarse a la carrera pública al término del desempeño de cargos electivos en los casos que la Ley indique;

h) Ejercer docencia universitaria, sin ausentarse del servicio más de seis horas semanales;

i) Recibir siempre menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo a los méritos personales.

DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 CAS

El contrato administrativo de servicios (CAS) es “una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado”. Esta contratación solo está regulada por el decreto legislativo 1057. Este cuerpo legal normaliza los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría. Siempre y cuando que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad. (GeoVictoria, 2021)

I. EL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO: UNA PARTE DEL DEBIDO PROCESO EN LA CORTE INTEROAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

A. CASO BAENA RICARDO Y OTROS VS. PANAMÁ

SENTENCIA DE 02 DE FEBRERO DE 2001

En el (Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá, 2001) , los peticionarios eran 270 empleados públicos que habían sido destituidos de sus cargos, acusándoseles de complicidad con una asonada militar, por haber participado en una manifestación por reclamos laborales, que coincidió con un intento de levantamiento de fuerzas militares. En un principio, los despidos tuvieron lugar mediante comunicación escrita, expedida en la mayoría de los casos por el Director General o Ejecutivo de la entidad, por orden del Presidente de la República, basada en la participación en las medidas de fuerza supuestamente ilegales. Luego, con la sanción de una norma especial al efecto --la llamada "Ley 25", que fue aplicada retroactivamente - los directores de las instituciones autónomas y semi-autónomas, empresas estatales, municipales y demás dependencias públicas del Estado, fueron autorizados para que, previa identificación, declararan insubsistentes los nombramientos de los servidores públicos que participaron "en la organización, llamado o ejecución de acciones que atentaran contra la democracia y el orden constitucional". Así, con fundamento en la participación en las referidas medidas de fuerza, se declaró la insubsistencia de los nombramientos de los trabajadores restantes. Las destituciones se realizaron en palmaria vulneración de las normas que regulaban los procedimientos que debían observarse con miras al despido de un trabajador de estas entidades.

101. De acuerdo con la "Ley 25", contra el despido sólo cabía el recurso de reconsideración ante la misma autoridad que dictó el acto y el recurso de apelación ante la autoridad superior, agotándose con ello la vía administrativa. Posteriormente, el trabajador podía recurrir, en la jurisdicción contencioso-administrativa, ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia.

102. Los trabajadores plantearon distintos recursos ante diversas instancias^[47], incluso demandas contencioso-administrativas ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, la cual declaró que los despidos eran legales con base en la "Ley 25".

103. La vulneración de los derechos de los trabajadores llevó a la Corte IDH a esbozar estándares relativos a la vigencia del debido proceso legal en la esfera administrativa, en la que tuvieron lugar los despidos. En su sentencia de 2 de febrero de 2001, la Corte IDH destacó en relación con los alcances del artículo 8 de la CADH:

Si bien el artículo 8 de la Convención Americana se titula “Garantías Judiciales”, su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, “sino [al] conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales” a efectos de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier tipo de acto del Estado que pueda afectarlos. *Es decir, cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea administrativo sancionatorio o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal (...)* La Corte observa que el elenco de garantías mínimas establecido en el numeral 2 del artículo 8 de la Convención se aplica a los órdenes mencionados en el numeral 1 del mismo artículo, o sea, la determinación de derechos y obligaciones de orden “civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”. *Esto revela el amplio alcance del debido proceso;* el individuo tiene el derecho al debido proceso entendido en los términos del artículo 8.1 y 8.2, tanto en materia penal como en todos estos otros órdenes...

104. La Corte destacó respecto al debido proceso administrativo:

Es un derecho humano el obtener todas las garantías que permitan alcanzar decisiones justas, no estando la administración excluida de cumplir con este deber. Las garantías mínimas deben respetarse en el procedimiento administrativo y en cualquier otro procedimiento cuya decisión pueda afectar los derechos de las personas...

105. Concluyendo, entonces, en relación con los hechos del caso y los derechos en juego:

...Los directores generales y las juntas directivas de las empresas estatales no son jueces o tribunales en un sentido estricto; sin embargo, en el presente caso las decisiones adoptadas por ellos afectaron derechos de los trabajadores, por lo que resultaba indispensable que dichas autoridades cumplieran con lo estipulado en el artículo 8 de la Convención (...) No escapa a la Corte que los despidos, efectuados sin las garantías del artículo 8 de la Convención, tuvieron graves consecuencias socioeconómicas para las personas despedidas y sus familiares y dependientes, tales como la pérdida de ingresos y la disminución del patrón de vida. No cabe duda que, al aplicar una sanción con tan graves consecuencias, el Estado debió garantizar al trabajador un

debido proceso con las garantías contempladas en la Convención Americana (...) la Corte concluye que el Estado violó los artículos 8.1, 8.2 de la Convención Americana, en perjuicio de los 270 trabajadores...

106. De esta manera, un caso en el que se debaten derechos sociales por excelencia, como son los derechos de los trabajadores, resultó así, un claro ejemplo de la aplicabilidad de la garantía del debido proceso legal en sede administrativa.

121. En sus alegatos ante la Corte IDH en el citado Caso Baena Ricardo y otros, la CIDH volvió a fijar posición en la materia:

En cuanto al artículo 8 de la Convención, la Comisión alegó que: a) *el debido proceso* no puede entenderse circunscrito a las actuaciones judiciales; *debe ser garantizado en todo trámite o actuación del Estado que pueda afectar los derechos e intereses de los particulares* (...) la administración debe actuar conforme a la legalidad y a los principios generales de racionalidad, razonabilidad y proporcionalidad, permitiendo a los destinatarios de los actos administrativos ejercer su derecho de defensa... (El destacado es propio)

122. Por su parte, la Relatoría sobre Trabajadores Migratorios y Miembros de sus Familias también se ocupó de establecer estándares sobre los alcances del debido proceso legal. Así, en abril de 2001, en su Segundo Informe de Progreso, se pronunció sobre la vinculación entre los derechos de los trabajadores migrantes y el debido proceso legal en sede administrativa en los siguientes términos:

En todo trámite o procedimiento de índole no penal a que pueda verse sometido un trabajador migratorio, debe regir también un cierto *quantum* de debido proceso (...) en todos los casos en los que está en juego el goce efectivo de un derecho o un interés legítimo, las decisiones de la autoridad pública deben adoptarse sólo después de que el interesado sea debidamente escuchado por las autoridades (...) Este principio de debido proceso, con este grado de flexibilidad, se aplica no sólo a las decisiones jurisdiccionales sino también a las que adoptan las autoridades administrativas en la esfera de su competencia...

123. Los estándares hasta aquí reseñados permiten dar cuenta de la postura que el SIDH ha adoptado en materia de la aplicabilidad del debido proceso legal a la esfera administrativa. Como se ha evidenciado, tanto la CIDH como la Corte IDH se han pronunciado a favor de la plena vigencia de la garantía en dicho ámbito. Es de destacar que los casos e informes citados en este primer punto constituyen apenas un pequeño muestrario del escenario que se irá construyendo al precisar los diversos alcances que el SIDH le ha conferido al debido proceso administrativo.

B. CASO IVCHER BRONSTEIN VS. PERÚ

107. Unos días después, la Corte IDH dictó su sentencia en el Caso Ivcher Bronstein. El señor Bronstein, ciudadano peruano por naturalización, era accionista mayoritario, director y presidente del directorio de un canal de la televisión peruana. En dicho canal se realizaron denuncias de violaciones de derechos humanos por parte de miembros del Servicio de Inteligencia del Ejército, así como de presuntos actos de corrupción de integrantes del Servicio de inteligencia del Estado. (Caso Ivcher Bronstein vs. Perú, 2001)

108. El 23 de mayo de 1997 el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas de Perú emitió un comunicado por el que denunciaba al señor Bronstein por llevar adelante una campaña difamatoria tendiente a desprestigiar a las Fuerzas Armadas. Ese mismo día, el Poder Ejecutivo del Perú expidió un decreto que reglamentó la Ley de Nacionalidad y estableció la posibilidad de cancelar la nacionalidad a los peruanos naturalizados. El 10 de julio de 1997 la Dirección General de Migraciones y Naturalización expidió un informe según el cual no se había encontrado en los archivos de esa Dirección el expediente que dio origen al título de nacionalidad del señor Ivcher, y no había sido demostrado que éste hubiera renunciado a su nacionalidad israelí. El 11 de julio de 1997 se emitió una "Resolución Directoral" firmada por el Director General de Migraciones y Naturalización, que dejó sin efecto legal el título de nacionalidad peruana expedido a favor del señor Ivcher Bronstein. La Dirección General de Migraciones y Naturalización no se comunicó con el señor Bronstein, antes de la emisión de la "resolución directoral" que dejó sin efecto legal su título de nacionalidad, con el fin de que presentase sus puntos de vista o las pruebas con que contara. Ante esta situación, el señor Bronstein presentó sendos recursos ante diversas y sucesivas instancias administrativas y judiciales; todos con resultado infructuoso.

109. Tras analizar el caso, la Corte IDH concluyó que el Estado peruano privó arbitrariamente al señor Bronstein de su título de nacionalidad por naturalización y con ello vulneró su derecho a la nacionalidad, así como a la garantía del debido proceso legal. En este sentido, la Corte entendió que el proceso administrativo por el que el Estado privó de su título de nacionalidad al señor Bronstein vulneró los derechos consagrados en los artículos 8.1 y 8.2 de la CADH.

110. Si bien se retomará este caso más adelante, es oportuno citar aquí las palabras de la Corte IDH en relación con la aplicabilidad de la garantía del debido proceso legal en sede administrativa:

Pese a que el artículo 8.1 de la Convención alude al derecho de toda persona a ser oída por un “juez o tribunal competente” para la “determinación de sus derechos”, dicho artículo es igualmente aplicable a las situaciones en que alguna autoridad pública, no judicial, dicte resoluciones que afecten la determinación de tales derechos...

C.CASO CLAUDE REYES Y OTROS VS. CHILE

El derecho a contar con una decisión fundada

148. Otro elemento al que el SIDH ha conferido un papel relevante al analizar los alcances del debido proceso administrativo, es el derecho a contar con una decisión fundada. (Caso Claude Reyes y otros vs. Chile, 2006)

149. En el citado caso Claude Reyes y otros, la Corte IDH fue enfática en cuanto a la necesidad de que la Administración desarrolle los fundamentos de sus decisiones y los ponga a disposición de los administrados. En el caso, la autoridad estatal se negó a resolver en forma satisfactoria una solicitud de información sin siquiera plasmar dicha denegatoria en una decisión escrita y debidamente fundada. Esta situación determinó que la Corte entendiera que tal actuar de la Administración resultó arbitrario y determinó la violación de la CADH. Concretamente, el tribunal estableció:

En el presente caso la autoridad estatal administrativa encargada de resolver la solicitud de información no adoptó una decisión escrita debidamente fundamentada, que pudiera permitir conocer cuáles fueron los motivos y normas en que se basó para no entregar parte de la información en el caso concreto y determinar si tal restricción era compatible con los parámetros dispuestos en la Convención, con lo cual dicha decisión fue arbitraria y no cumplió con la garantía de encontrarse debidamente fundamentada protegida en el artículo 8.1 de la Convención. (...) Por lo anteriormente indicado, la Corte concluye que la referida decisión de la autoridad administrativa violó el derecho a las garantías judiciales consagrado en el artículo 8.1 de la Convención, en relación con el artículo 1.1 de dicho tratado...

150. Por su parte, la CIDH también entendió en casos que involucran el deber de las autoridades estatales de fundar y difundir sus decisiones.

151. En este sentido, lo hizo recientemente en un caso en el que incluso consideró la necesidad de aplicar el principio *iura novit curia* a fin de declarar su admisibilidad en virtud del artículo 8 de la CADH. En el caso, las presuntas víctimas son miembros de las fuerzas de seguridad chilena que alegan haber sido despedidos del cuerpo de carabineros,

por alegarse su participación en una manifestación por la distribución de un beneficio de carácter económico adicional, que consideraron desigual. En su petición, expresan que no tuvieron acceso a las piezas del proceso, que tampoco tuvieron ninguna actuación en él y que, como consecuencia, se vieron ante la imposibilidad de producir e impugnar pruebas por lo que no pudieron hacer uso en la forma debida del derecho a defensa en sede administrativa. Afirman además que su exclusión de la fuerza fue realizada sin fundamento, sin debido proceso y sin constar el motivo de la baja de calificación por escrito. Como se adelantara, frente a este panorama, la CIDH destacó:

En consecuencia y aunque no han sido invocados por los peticionarios, en aplicación del principio *iuria novit curia*, la Comisión Interamericana considera que los hechos descritos podrían constituir violaciones de los derechos a las garantías judiciales y protección judicial, protegidos por los artículos 8 y 25 de la Convención Americana. Asimismo, la Comisión considera que podrían constituirse violaciones a las obligaciones que tiene el Estado en virtud de los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana....

152. En el Caso Roger Herminio Salas Gamboa, el peticionario alegó la vulneración del artículo 8 de la Convención Americana por la negativa del Consejo Nacional de la Magistratura de motivar e informar a los magistrados sometidos a evaluación, los resultados de las mismas. En el particular, las violaciones denunciadas se relacionan con presuntas irregularidades cometidas por el Consejo Nacional de la Magistratura en el procedimiento de no ratificación de la presunta víctima, en su cargo como Vocal Titular de la Corte Suprema de Justicia de la República. El señor Salas Gamboa alegó que las decisiones del Consejo Nacional de la Magistratura son arbitrarias pues no se motivan, ni se informa a los evaluados sobre las razones que se tuvieron en cuenta en la decisión adoptada. En este marco, la CIDH decidió declarar la admisibilidad del caso, estableciendo que los hechos denunciados podrían constituir una violación al artículo 8 de la CADH.

5. El derecho al plazo razonable del proceso administrativo

156. Otro elemento al que se le ha conferido un papel relevante en relación con la garantía del debido proceso legal en sede administrativa, es el derecho al plazo razonable del proceso administrativo. En este sentido, es de destacar que existen circunstancias propias del diseño y el funcionamiento de los mecanismos de determinación de derechos, que tienen efecto directo sobre los mismos. Así, resulta relevante la garantía de "tiempo razonable" aplicada a los procesos en los que se determinan obligaciones en materia de derechos económicos y sociales, pues resulta obvio que la duración excesiva de los procesos puede

causar un daño irreparable para el ejercicio de estos derechos que, como se sabe, se rigen por la urgencia, forzando a la parte débil a transar o resignar la integridad de su crédito.

D.CASO COMUNIDAD INDÍGENA YAKYE AXA VS. PARAGUAY

(Caso Comunidad Indígena Yakye Axa vs. Paraguay, 2005)

157. Tanto la CIDH como la Corte IDH han desarrollado las vinculaciones entre el debido proceso legal en sede administrativa y el derecho al plazo razonable de los procedimientos.

158. En su demanda en el caso "Comunidad indígena Yakye Axa del Pueblo Enxet-Lengua contra la República de Paraguay", la Comisión hizo referencia a tal particular relación. En dicha oportunidad, la CIDH alegó que el Estado paraguayo no había garantizado el derecho de propiedad ancestral de la Comunidad indígena Yakye Axa y sus miembros, ya que desde 1993 se encontraba en trámite la solicitud de reivindicación territorial de la comunidad, sin que se hubiera resuelto satisfactoriamente. Esta situación significó la imposibilidad de la comunidad y sus miembros de acceder a la propiedad y posesión de su territorio e implicó mantenerla en un estado de vulnerabilidad alimenticia, médica y sanitaria, que amenazaba en forma continua la supervivencia de los miembros de la Comunidad y la integridad de la misma. Específicamente, en relación con la duración de los diversos procedimientos administrativos encausados por la Comunidad a fin de obtener la reivindicación de su territorio ancestral, la CIDH manifestó:

...3.1. *Gestiones realizadas ante la autoridad administrativa. A .Solicitud de reconocimiento de líderes y personería jurídica de la Comunidad Indígena Yakya Axa (...)* En este punto la Comisión observa que los trámites de reconocimiento de líderes y de personería jurídica de la Comunidad demoraron entre tres y cinco años en resolverse y *de acuerdo a la legislación paraguaya sobre la materia debieron realizarse en sólo meses (...)* En el caso de la Comunidad Indígena Yakye Axa del Pueblo Enxet-Lengua y sus miembros, en el año 1993 los líderes de la Comunidad solicitaron, de acuerdo al procedimiento administrativo contemplado para tal efecto en el derecho interno paraguayo, la restitución de su territorio ancestral. Durante los años de trámite de la solicitud se han evacuado diferentes diligencias por los órganos administrativos encargados de dar trámite a dicha solicitud, esto es el INDI y el IBR, quienes deben, por ley, entregar soluciones definitivas a las solicitudes que se les planteen. Es más, el propio Poder Ejecutivo ha solicitado al Poder Legislativo la expropiación de una parte del territorio ancestral reivindicado por la Comunidad Indígena, siendo rechazada tal solicitud por el Congreso Nacional de Paraguay. *Han transcurrido más de 10 años desde que se iniciaron por parte de la Comunidad los trámites requeridos, sin que hasta la fecha se les haya tutelado efectivamente el derecho de propiedad de la Comunidad y sus miembros(...)* El recurso administrativo contemplado para solucionar la reivindicación de la Comunidad Indígena Yakye Axa, de acuerdo al procedimiento establecido

en la Ley sobre Estatuto de las Comunidades Indígenas, no ha sido efectivo para la solución definitiva de la reclamación de la Comunidad...

159. En esta línea, cuando la Corte fue llamada a resolver, remarcó con énfasis la violación al principio del plazo razonable que tuvo lugar en el caso, y, en consecuencia, al derecho a las garantías judiciales, interpretado en un sentido amplio. La Corte expresó:

...La Corte ha constatado que el 15 de agosto de 1993 los miembros de la Comunidad Yakye Axa solicitaron al INDI el reconocimiento de los señores Tomás Galeano y Esteban López como líderes de la Comunidad y su inscripción en el Registro Nacional de Comunidades Indígenas (...); no fue sino hasta el 18 de septiembre de 1996 que el Presidente del Consejo Directivo del INDI emitió una resolución mediante la cual aceptó dicha solicitud (...) El plazo de tres años, un mes y tres días para resolver una solicitud cuya complejidad era mínima, cuando el plazo legal es de treinta días, desconoce el principio del plazo razonable (...) La Corte ha constatado que el 21 de mayo de 1998 se iniciaron los trámites ante el INDI para el reconocimiento de la personería jurídica de la Comunidad Yakye Axa (...) El decreto mediante el cual se reconoció la personería jurídica de la Comunidad fue emitido el 10 de diciembre de 2001, es decir, tres años, seis meses y 19 días después (...) La Corte considera que la complejidad de este procedimiento era mínima y que el Estado no ha justificado la mencionada demora, en consecuencia, el Tribunal la considera desproporcionada (...) La Corte considera que una demora prolongada, como la que se ha dado en este caso, constituye en principio, por sí misma, una violación de las garantías judiciales. La falta de razonabilidad, sin embargo, puede ser desvirtuada por el Estado, si éste expone y prueba que la demora tiene directa relación con la complejidad del caso o con la conducta de las partes en el mismo (...) Sin embargo, el Tribunal advierte que las demoras en el proceso administrativo que se examina en la presente Sentencia no se han producido por la complejidad del caso, sino por las actuaciones sistemáticamente demoradas de las autoridades estatales...

160. Es interesante advertir el estándar que la Corte IDH fija en el caso. El tribunal establece que una demora prolongada en un procedimiento administrativo, configura, en principio, una vulneración del artículo 8 de la CADH y que para desvirtuar tal conclusión, el Estado debe demostrar debidamente que la lentitud del proceso tuvo origen en la complejidad del caso o en la conducta de las partes en el mismo.

161. En paralelo, en el ya citado caso de la "Comunidad indígena Sawhoyamaya vs. Paraguay", la CIDH y la Corte también analizaron la vulneración al principio del plazo razonable. La Comisión destacó, en este sentido:

...En el presente caso en el año 1991 los líderes de la Comunidad Sawhoyamaya solicitaron, de acuerdo al procedimiento administrativo contemplado para tal efecto en el derecho interno paraguayo, la restitución de una parte de su territorio ancestral. Desde el año 1991 se han realizado diferentes diligencias por parte de los órganos administrativos encargados de dar trámite a dicha solicitud, esto es el INDI y el IBR, quienes, como se expresó en líneas anteriores, están obligados por la propia ley paraguaya a entregar soluciones

definitivas a las solicitudes que se les planteen. Sin embargo, han transcurrido más de 13 años desde que se iniciaron los trámites requeridos, sin que se haya tutelado efectivamente el derecho de la Comunidad Sawhoyamaxe a la propiedad de su territorio ancestral (...) *A la luz de los artículos 25 y 8.1 de la Convención y de las disposiciones del Convenio N° 169, el Estado paraguayo tiene la obligación de proveer a la Comunidad Indígena de un recurso efectivo y eficiente para solucionar su reclamación territorial, el deber de garantizar que la Comunidad sea oída con las debidas garantías y el deber de determinar un plazo razonable para garantizar los derechos y obligaciones sometidos a su jurisdicción* (...) La Comisión observa que el Estado paraguayo no ha garantizado un recurso efectivo y eficaz para responder a las reclamaciones de territorio ancestral de la Comunidad Sawhoyamaxe, impidiéndosele por tanto ser oída en un proceso con las debidas garantías, por lo que la Comisión considera que el Estado de Paraguay violó los artículos 25 y 8 de la Convención en perjuicio de la Comunidad Indígena Sawhoyamaxe y sus miembros....

162. A su turno, la Corte resolvió:

...La Comisión alegó que el Estado no ha garantizado el derecho de propiedad ancestral de la Comunidad Sawhoyamaxe y sus miembros, ya que desde 1991 se encontraría en tramitación su solicitud de reivindicación territorial, sin que se haya resuelto satisfactoriamente. De acuerdo con lo manifestado por la Comisión en su demanda, esto ha significado la imposibilidad de la Comunidad y sus miembros de acceder a la propiedad y posesión de sus tierras y ha implicado mantenerla en un estado de vulnerabilidad alimenticia, médica y sanitaria, que amenaza en forma continua su supervivencia e integridad (...) La Corte ha constatado que el 7 de septiembre de 1993 se iniciaron los trámites ante el INDI para el reconocimiento de lo que en el Paraguay se conoce como “personería jurídica” de la Comunidad Sawhoyamaxe (...), y que el decreto mediante el cual se reconoció ésta fue emitido el 21 de julio de 1998, es decir, cuatro años, diez meses y catorce días después (...) *Teniendo en cuenta lo anterior, y considerando que la complejidad de este procedimiento era mínima y que el Estado no ha justificado la mencionada demora, el Tribunal la considera desproporcionada y como una violación del derecho a ser oído dentro de un plazo razonable, conforme al artículo 8.1 de la Convención Americana...*

163. Por último, es dable mencionar que en el caso "Loren Laroye Riebe Star, Jorge Barón Guttlein y Rodolfo Izal Elorz vs. México"^[115], la Comisión ya se había referido a la virtualidad del principio del plazo razonable, aunque, esta vez, no para marcar la existencia de una demora injustificada sino para dar cuenta de la irrazonable brevedad del procedimiento administrativo al que fueron sometidos los tres sacerdotes. En dicha oportunidad, la CIDH manifestó:

...Resulta evidente que los tres sacerdotes no tuvieron la oportunidad para preparar su defensa, formular sus alegatos y promover las pruebas pertinentes, teniendo en cuenta lo irrazonablemente breve del plazo en que se ejecutó la decisión gubernamental, y la distancia que los separaba del lugar de su residencia permanente en el Estado de Chiapas, donde se encontraban los testigos o documentos que podrían haber ofrecido en su descargo(...) En virtud del análisis que antecede, la CIDH considera que las autoridades no cumplieron en tal procedimiento los requisitos exigidos por el texto expreso de la legislación mexicana, por la

jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales de dicho país y por la Convención Americana, para hacer efectivo el derecho de audiencia consagrado en el artículo 14 de la Constitución mexicana, compatible con el artículo 8 de la Convención Americana y con otros instrumentos internacionales de derechos humanos...

6. El derecho a la revisión judicial de decisiones administrativas

164. Un último elemento de la garantía del debido proceso legal administrativo que ha tenido recepción y desarrollo en el marco del SIDH es el derecho a la revisión judicial de decisiones administrativas. En este sentido, debe destacarse que la ausencia de mecanismos judiciales adecuados para efectuar una revisión amplia de las decisiones administrativas

j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.

k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.

l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.

chos sociales, desde que muchos administrativas.

comentado (Caso de las Niñas ustrativos en esta materia. Tanto r ante ésta, la CIDH se detuvo mas para recurrir las decisiones tardía de su nacimiento. En su

les, la administrativa y la judicial, para tardías. La vía administrativa se refiere

a la revisión que realiza el Procurador Fiscal sobre las resoluciones del Registro civil, las cuales también pueden ser revisadas por la Junta Central Electoral. La segunda vía se refiere a la revisión que realiza el Juzgado de Primera Instancia. La Comisión considera que las dos vías son contradictorias e insuficientes, toda vez que no proveen la oportunidad de apelar una decisión negativa de las autoridades del Registro Civil de manera consistente con el artículo 8 de la Convención. Las madres de Dilcia y Violeta trataron de registrar los nacimientos de las niñas, pero sus solicitudes fueron rechazadas por oficiales del Registro Civil y a pesar de los esfuerzos de las demandantes, sus solicitudes nunca fueron revisadas por un tribunal competente (...) Del análisis de la documentación aportada en el trámite ante ella, la Comisión observó y concluyó que no existe en la legislación interna una disposición legal que permita a un particular apelar la decisión que el Procurador Fiscal adopte en virtud del artículo 41 (vigente) ante un Juzgado de Primera Instancia, ya que de acuerdo con la Ley 659 sobre Actos del Estado Civil es el Procurador Fiscal quien está a cargo de presentar las declaraciones tardías ante el Juzgado de Primera Instancia y en el presente caso ello no sucedió (...) El procedimiento establecido en el artículo 41 de la Ley 659 indica las etapas a seguir por parte de las autoridades en el supuesto de que se presenten los requisitos establecidos por la Junta Central Electoral; sin embargo, cabe señalar que ni este artículo, ni ningún otro, menciona cómo acceder a la instancia judicial de manera directa e independiente, en el caso que los demandantes deseen impugnar la decisión negativa del Procurador Fiscal. Por ello, la Comisión considera que la Ley 659 no contempla un recurso para acceder a un tribunal que permita revisar y corregir los actos de los oficiales administrativos...

166. Frente a esta situación, la CIDH expresó que la reglamentación existente en República Dominicana impidió el acceso de las niñas Violeta y Dilcia y de sus madres a un recurso judicial que permitiese cuestionar la negativa de las autoridades administrativas a otorgarles el registro tardío y de esta manera obtener la tutela judicial de sus derechos fundamentales. Destacó que del artículo 8.1 de la CADH – que consagra el derecho de acceso a la justicia – se desprende que los Estados no deben interponer trabas a las personas que acudan a los jueces o tribunales en busca de que sus derechos sean determinados o protegidos. Así, toda norma o medida del orden interno que dificulte el acceso de los individuos a los tribunales, y que no esté justificada por las razonables necesidades de la propia administración de justicia, debe entenderse contraria al artículo 8.1. Por lo tanto, concluyó que la normativa que establece que solamente procede la remisión por parte del Fiscal al Tribunal de Primera Instancia de la negativa de inscripción tardía, constituye un obstáculo no justificado para que las niñas Dilcia y Violeta y sus madres accedan a los tribunales de justicia, en violación del artículo 8.1 de la Convención Americana .

J.DEFINICIONES NACIONALES DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

TRIBUNAL CONSITUCIONAL

En uniforme y reiterada jurisprudencia, el Tribunal Constitucional ha sostenido que

[...] el fundamento principal por el que se habla de un debido proceso administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la administración como la jurisdicción están indiscutiblemente vinculadas a la Carta Magna, de modo que si ésta resuelve sobre asuntos de interés del administrado, y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional. (Cfr STC 4889- 2004-AA)

10. De ello se infiere que el debido proceso en sede administrativa importa un conjunto de derechos y principios que forman parte de un contenido mínimo, y que constituyen las garantías indispensables con las que cuenta el administrado frente a la Administración.

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida por los principios de legalidad, tipicidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad, irretroactividad, causalidad, presunción de licitud, entre otros.

Principio de legalidad y principio de legalidad procesal

14. El principio de legalidad en materia sancionatoria impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si ésta no está también determinada por la ley. Como lo ha expresado este Tribunal (Caso de la Legislación Antiterrorista, Exp. N.O 01O-2002-AIffC), el principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (*lex scripta*), que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex praevia*), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*). Como se ha señalado, "Dicho principio comprende una doble garantía; la primera, de orden material y alcance absoluto, tanto referida al ámbito estrictamente penal como al de las sanciones administrativas, refleja la especial trascendencia del principio de seguridad jurídica en dichos campos limitativos y supone la imperiosa necesidad de predeterminación normativa de las conductas infractoras y de las sanciones correspondientes, es decir, la existencia de preceptos jurídicos (*lex praevia*) que permitan predecir con suficiente grado de certeza (*lex certa*) aquellas conductas y se sepa a qué atenerse en cuanto a la responsabilidad y a la eventual sanción; la segunda, de carácter formal, relativa a la exigencia y existencia de una norma de adecuado rango y que este Tribunal ha identificado como ley o norma con rango de ley. (Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional español 61/1990).

15.- Empero, no debe identificarse el principio de legalidad con el principio de legalidad procesal penal. El primero, garantizado por el ordinal "d" del inciso 24) del artículo 2 de la Constitución, se satisface cuando se cumple la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. El segundo, en cambio, enunciado en el artículo 139.3, referido al aspecto puramente procesal, garantiza a toda persona el estricto respeto de los procedimientos previamente establecidos, al prohibir que ésta sea desviada de la jurisdicción predeterminada, sometida a procedimiento distinto o juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ó por comisiones especiales .

16. Por lo que se refiere a la falta contemplada en el inciso 16) del artículo 133.º de la Ley No 28338 -haber logrado su ingreso a la Escuela de Formación, presentando documentos o información falsa, o adulterando u omitiendo la información requerida- el grado de certeza exigible a la conducta prohibida está expresamente señalado en la ley, al precisar de manera clara e inequívoca cuáles son las conductas prohibidas, por lo que la sanción no podría ser considerada inconstitucional, toda vez que observa el principio de legalidad.

Por otro lado, respecto al principio de legalidad procesal, el artículo 81. ° del dispositivo acotado establece los actos que se observarán durante la investigación, prevé el plan, las diligencias que pudieran actuarse y la formulación del Informe Administrativo Disciplinario. No obstante, señalar las diligencias probables de actuación no importa que el instructor tenga la obligación de actuar durante la etapa de investigación todas y cada una de las actuaciones previstas por la norma, sino que se actuarán las diligencias que resulten idóneas, atendiendo a la naturaleza de los hechos investigados. Siendo así, no puede considerarse transgresión al procedimiento debido el que el instructor, dentro de su facultad discrecional, actúe determinadas diligencias y excluya de la investigación aquellas que, a su juicio, resultan ineficaces para esclarecer los cargos imputados. Principio de razonabilidad

17. Finalmente, con respecto a la alegada desproporción en la sanción de separación definitiva, ya que el recurrente: "[...] Concluyó satisfactoriamente sus estudios y se graduó con altas calificaciones, no habiendo sido sancionado, ni cometido falta disciplinaria alguna durante su permanencia académica, es importante subrayar que tal medida, prevista en el inciso 16) del artículo 133.° de la Ley N.O 28338 del A Régimen Disciplinario de la Policía Nacional, es la única sanción posible a ~ imponerse, toda vez que en la parte inicial del citado artículo se establece: [...] Los cadetes y alumnos de las Escuelas de Formación de la Policía Nacional del Perú serán sancionados con separación definitiva por medida disciplinaria en caso de cometer una o varias de las infracciones que se detallan a continuación [...]. (Expediente N° 8957-2006-PA/TC, 2006)

EXPEDIENTE 3741-2004-AA/TC

(Expediente N° 3741-2004-AA/TC, 2004)

Debido procedimiento administrativo y derecho de impugnación de los actos de la administración. Conforme a la jurisprudencia de este Colegiado, el derecho al debido proceso, reconocido en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución, no sólo tiene una dimensión estrictamente jurisdiccional, sino que se extiende también al procedimiento administrativo y, en general, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha establecido, a "(...) cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional, el cual tiene la obligación de adoptar · resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 80 de la Convención Americana". (Caso Tribunal Constitucional del Perú, párrafo 71).

Entendido como un derecho constitucionalmente reconocido, el debido procedimiento administrativo comprende, entre otros aspectos, el derecho a tomar las decisiones de la administración, bien mediante los mecanismos que rompe el propio procedimiento administrativo o, llegado el caso, a través de la vía judicial. Si bien mediante el contencioso-administrativo o el propio proceso de amparo. En el último supuesto, el derecho de impugnar las decisiones de la administración constituye con el derecho de acceso a la jurisdicción cuando no existan vías propias dentro del propio procedimiento administrativo, o cuando estas se hayan agotado y sado estado en la decisión final de la administración.

EXPEDIENTE N° 0091-2005-PA/TC

(Expediente N° 0091-2005-PA/TC, 2005)

F. Supuesta afectación del derecho al debido procedimiento administrativo

9. Debido procedimiento administrativo y derecho a la motivación de las resoluciones administrativas denegatorias

El constituyente ha tenido un especial interés de vincular a todos los entes que ejercen el poder público en tomo a la defensa de la persona humana y de su dignidad, aspectos esenciales que integran el bien común como fin y tarea de los órganos estatales. De manera indubitable se incluyen las universidades, las que en el marco de los procedimientos administrativos que llevan a cabo, deben respetar las garantías básicas de los derechos fundamentales de los que son titulares los particulares, entre ellos especialmente el derecho al debido proceso, consagrado en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución, que tal como lo ha recordado este Tribunal en reiterada jurisprudencia, es una garantía que, si bien tiene su ámbito natural en sede judicial, también es aplicable en el ámbito de los procedimientos administrativos, que tiene su formulación legislativa en el artículo IV, numeral 1.2., del Título Preliminar de la Ley N.O 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Entre estas garantías, el derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. Cabe acotar que la Constitución no establece una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es

breve o concisa o se presenta el supuesto de motivación por remisión. La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional. El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional. Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo.

K. DEFINICIÓN DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO

Refiere un concepto de los principios dentro del procedimiento administrativo cuando señala que: (...) los principios jurídicos fundamentales del procedimiento administrativo son pautas directrices que definen su esencia y justifican su existencia, permitiendo explicar, más allá de las regulaciones procesales dogmáticas, el por qué y el para qué del mismo. Son especies de ideas pétreas inmodificables por la regulación formal, que explicitan el contenido del procedimiento. (Dromi, 1995, pp.97)

Consiste en la aplicación en sede administrativa de una regla esencial en un Estado de Derecho: el debido proceso; el mismo que es considerado como el “conjunto de garantías indispensables para que un proceso en el cual se va a tomar una decisión pueda ser considerado justo” (Guzmán Napurí, 2013, pp.114). En general “contiene en su seno derechos tan importantes como el derecho al procedimiento predeterminado por la Ley, la posibilidad de impugnar la decisión tomada, el derecho de defensa o la motivación de las resoluciones emitidas por la entidad respectiva”. (Guzmán Napurí, 2013, pp.117)

Siendo así, es importante definir al debido proceso como: (...) el conjunto de garantías indispensables para que un proceso o procedimiento pueda ser considerado justo; es decir, en el que se pueda declarar válidamente el derecho de alguien. Ello implica necesariamente reconocer a una persona su calidad de sujeto de derecho dentro de todo procedimiento o proceso. (Monroy Gálvez, 2005, p. 237)

Artículo	85.	Faltas de carácter disciplinario
Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:		
	a)	El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
	b)	La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
	c)	El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
	d)	La negligencia en el desempeño de las funciones.
	e)	El impedir el funcionamiento del servicio público.
	f)	La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
	g)	La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.

Artículo 102.- Clases de sanciones

Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88 de la Ley: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de compensaciones desde un día hasta doce meses y destitución. Asimismo, para el caso de los ex servidores la sanción que les corresponde es la inhabilitación para el reingreso al servicio civil hasta por cinco (5) años, de conformidad a lo establecido en la Ley 27444. La resolución de sanción es notificada

- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso. Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. La destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz. Si un

Artículo 87. Determinación de la sanción a las faltas

La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.

REGLAMENTO DE LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL

Artículo 103.- Determinación de la sanción aplicable

Una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe:

- a) Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este Título.
- b) Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida.
- c) Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley. La subsanación voluntaria por parte del servidor del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador puede

Artículo 104.- Supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria

Constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil:

- a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.
- b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada.
- c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.
- d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.
- e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.
- f)

98.1. La comisión de alguna de las faltas previstas en el artículo 85 de la Ley, el presente Reglamento, y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS, para el caso de las faltas leves, por parte de los servidores civiles, dará lugar a la aplicación de la sanción correspondiente.

98.2. De conformidad con el artículo 85, literal a) de la Ley, también son faltas disciplinarias:

- a) Usar indebidamente las licencias cuyo otorgamiento por parte de la entidad es obligatorio conforme a las normas de la materia. No están comprendidas las licencias concedidas por razones personales.
- b) Incurrir en actos que atenten contra la libertad sindical conforme Artículo 51 del presente Reglamento.
- c) Incurrir en actos de nepotismo conforme a lo previsto en la Ley y el Reglamento.
- d) Agredir verbal y/o físicamente al ciudadano usuario de los servicios a cargo de la entidad.
- e) Acosar moral o sexualmente.
- f) Usar la función con fines de lucro personal, constituyéndose en agravante el cobro por los servicios gratuitos que brinde el Estado a poblaciones vulnerables.
- g) No observar el deber de guardar confidencialidad en la información conforme al Artículo 156 k) del Reglamento.
- h) Impedir el acceso al centro de trabajo del servidor civil que decida no ejercer su derecho a la huelga.
- i) Incurrir en actos de negligencia en el manejo y mantenimiento de equipos y tecnología.

La realidad problemática de este estudio, refiere que, actualmente, existen resoluciones en cuanto a la materia de las sanciones que reciben los servidores públicos, con régimen laboral N° 728, por las faltas cometidas en Essalud, dicho procedimiento es regulado por la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil”, sin embargo, durante la fase instructora, en donde se le tiene que notificar al investigado sobre los actos cometidos que puedan catalogarse como faltas administrativas, existe una deficiencia ya que la actual ley no tipifica que hechos puedan configurarse como tal, por lo que si bien en un primer momento se emite una resolución y posterior informe, es la entidad sancionadora, a través de sus integrantes quiénes tendrán la última palabra y decidirán si el acto configura como falta y cuál sería su sanción, todo a libre criterio, sin una directriz que pueda servir como base y que muchas veces provoca que las resoluciones no se encuentren debidamente motivadas, vulnerando el principio del debido proceso y de legalidad propio del procedimiento administrativo sancionador, por lo que se realiza la siguiente pregunta

¿Debe elaborarse una norma de faltas- sanciones correspondientes al servidor público bajo los regímenes N° 728, 276 y 1057 para proteger el debido procedimiento administrativo disciplinario en ESSALUD?

La Conceptualización y operacionalización de la variable

La ley y el reglamento del servicio civil: Es aquel conjunto de normas que regula a las personas que trabajan para el Estado estableciendo pautas y limitaciones al personal subordinado y es que, para lograr una Administración Pública profesional y eficaz al servicio de la ciudadanía, debe contarse con una carrera que permita atraer y retener el talento humano atendiendo a las exigencias de mérito y capacidad que son el pilar de la profesionalización del personal de la Administración Pública. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012)

Proceso: Descripción de forma general de una secuencia de pasos que se realizan para llevar a cabo una actividad. (Consultores , 2021) Está definido como la sucesión de actos o acciones realizados con cierto orden, que se dirigen a un punto o finalidad, así como también al conjunto de fenómenos activos y organizados en el tiempo. (Adrián, 2021)

Procedimiento: Es un método de ejecución o pasos a seguir, en forma secuenciada y sistemática, en la consecución de un fin. Se supone, que siguiendo un procedimiento dado, bajo las mismas circunstancias, el resultado será el mismo. El conjunto de procedimientos con un mismo fin, se denomina sistema. (DeConceptos.com, 2021)

Descripción detallada del cómo se han de ejecutar esos pasos (quién los debe hacer, cómo, cuándo, qué documentos deben usarse, donde se almacenan esos documentos, etc) para llevar a cabo una actividad. (Consultores , 2021)

ESSALUD: Es el Seguro Social de Salud que Tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos. (SUNAT, 2021) La Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), Ley N° 27056, crea una entidad que nace sobre la base del Instituto Peruano de Seguridad Social, en el marco de la política de salud y seguridad social del gobierno del Presidente de la República, Ingeniero Alberto Fujimori Fujimori, normada por los artículos 7°, 9°, 10°, 11° y 12° de la Constitución Política del Perú. (Vega, 2021)

Faltas administrativas: Las faltas administrativas son ciertas conductas que no constituyen un delito por no estar tipificadas en el Código Penal (nullum crimen sine leges, es decir, no hay delito si no es tipificado), pero que moralmente no son correctos, como hacer las necesidades fisiológicas a la vista del público. (Tomás M., 2006)

Sanciones administrativas: La sanción es un mal infligido por la administración a un administrado como consecuencia de una conducta ilegal. Ese mal puede ser la privación de un bien o de un derecho, la imposición de la obligación de pagar una multa, etc. (Tomás M., 2006).

Potestad Administrativa: Es el ordenamiento quien permite a la Administración actuar de una manera determinada y le reconoce a dicha actuación la posibilidad de afectar jurídicamente a los particulares. Se trata de titularidades activas entre las que destaca, por sobre todas, la potestad administrativa, que puede ser definida como la específica aptitud, conferida pro el ordenamiento a cada ente administrativo, para actuar con eficacia jurídica. (Mendoza, 2017)

Derecho a la Defensa: En este sentido, el TC sostiene que el derecho a la defensa consiste en la facultad de toda persona de contar con el tiempo y los medios necesarios para ejercerlo en todo tipo de procesos, incluidos los administrativos, lo cual implica, entre otras cosas, que sea informada con anticipación de las actuaciones iniciadas en su contra. (Expediente 649-2002-AA/TC, 2002, pp.4)

Es un derecho fundamental de naturaleza procesal que se encuentra reconocido en el Numeral 1.2 del Artículo IV del Título Preliminar de la LPAG, el cual refiere que todo administrado tiene derecho a exponer los argumentos que soporten su defensa.

Derecho a ofrecer y producir pruebas: Esta garantía faculta a los administrados a presentar los medios de prueba que sean pertinentes para fundamentar sus argumentos, así como garantiza que la autoridad administrativa actúe y valore cada una de las pruebas admitidas antes de emitir una decisión en el procedimiento administrativo. (Expediente 649-2002-AA/TC, 2002)

Reglamento: Es la denominación de un conjunto de normas ordenadas en una estructura lógica, dictadas por autoridad competente para brindar regulación a la ejecución de una ley, es decir reglamentando su aplicación en forma adecuada al ámbito en el que tendrá influencia. (Que Significado, 2018)

Administración pública: Es toda actividad realizada por el conjunto de entidades que componen el Estado, precisando que este conjunto de entidades está integrado por los funcionarios y servidores públicos, quienes son los encargados de poner en funcionamiento al Estado para el cumplimiento de sus fines y funciones. (Flores Espillico, 2018)

El principio de motivación de las resoluciones: La motivación de una decisión de la Administración no sólo implica expresar la norma legal en la que se ampara, sino fundamentalmente en la exposición suficiente de las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada. El derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es un derecho implícito. Genera la obligación de que dichas resoluciones deban contar con suficiente motivación tanto de los hechos como de la interpretación y/o razonamiento de las normas invocadas por la Administración. (Expediente 2050-2005-PCH/TC, 2006)

Es aquel que considera que en la resolución debe quedar perfectamente claro el razonamiento lógico jurídico por el cual llega a una determinada conclusión. En ella deben constar los fundamentos de hecho y de derecho que de manera suficiente y razonada lleven al fallo.

El principio de tipicidad: Es aquel que señala que constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley permita

tipificar por vía reglamentaria. (Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444, 2018)

El principio de legalidad: El principio de legalidad, o también conocido como primacía de la ley, se define como la prevalencia de la ley ante cualquier otra actividad o acción que posee el poder público. Es decir, todo lo que emane de un Estado debe estar regido por ley y no por la voluntad de las personas que habitan en esa sociedad. Por lo tanto, la legalidad es todo aquello que se realiza dentro del marco de la ley escrita. (Raffino, 2020)

Acto Administrativo: Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta. (Texto Único Ordenado de la Ley 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, 2017)

Servidor Público: Es una persona que brinda servicios al Estado en la administración pública. Se llama servidor público a toda persona que realiza tareas dentro del estado o en la administración pública, siendo la principal misión del servidor público administrar, gestionar, diseñar y ejecutar políticas o acciones para lograr el bienestar de la comunidad y la calidad de vida de las personas. (De Significados, 2018) . La misma se clasifica en: Directivo superior. El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno. A este grupo se ingresa por concurso de méritos y capacidades de los servidores ejecutivos y especialistas, su porcentaje no excederá del 10% del total de empleados de la entidad. Asimismo, se encuentra el ejecutivo, el que desarrolla funciones administrativas, entiéndase por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutivas, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas. Del mismo modo, se encuentra el especialista., que desempeña labores de ejecución de servicios públicos. No ejerce función administrativa. Conforman un grupo ocupacional y el trabajador de apoyo que desarrolla labores auxiliares de complemento. (Gestión del Empleo Público , 2018)

Debido proceso: El debido proceso es un derecho fundamental complejo de carácter instrumental, continente de numerosas garantías de las personas, y constituido en la mayor expresión del derecho procesal. Se trata de una institución integrada a la Constitución y que posibilita la adhesión de unos sujetos que buscan una tutela clara de sus derechos.

(Agudelo,2018) El debido proceso sustancial es una limitación al poder. La garantía se ocupa de impedir que cualquier decisión de la autoridad que amenace, afecte o lesione algún derecho fundamental de las personas, pueda considerarse legítimo si ha traspuesto las reglas del debido proceso. (Gozaini, 1999)

Seguridad Jurídica: Es una garantía constitucional que protege el respeto de los derechos de las personas por las normas. La seguridad jurídica como garantía de los derechos del ciudadano tiene arraigo en el "Commom Law". (Valle, 2018)

Regimen laboral 728 : Son el conjunto de normas que regulan los derechos como deberes de los trabajadores que brindan servicios de la actividad privada ,se encuentran en planilla a plazo indeterminado y sus son regulados por el Decreto Legislativo N° 728. (Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 2018)

El planteamiento de la hipótesis refiere, que debe elaborarse una norma que contenga un cuadro- conectivo que vincule las faltas- sanciones correspondientes al servidor público bajo los regímenes laborales N° 276, 728 y 1057 para proteger el debido procedimiento administrativo disciplinario en ESSALUD.

Los objetivos de este estudio, se plantearon de la siguiente manera:

Objetivo General

Identificar la vinculación taxativa de las faltas-sanciones correspondientes al servidor público bajo los regímenes laborales N° 276, 728 y 1057 en ESSALUD.

Objetivos Específicos

1. Identificar el cumplimiento del principio constitucional de motivación de las resoluciones que sancionan al servidor público bajo los regímenes laborales N° 276, N° 728 y 1057 en ESSALUD.
2. Identificar el cumplimiento del principio constitucional de legalidad de las resoluciones que contienen el acto administrativo que sanciona al servidor público (regímenes laborales N° 276, 728 y 1057) en ESSALUD.
3. Identificar el cumplimiento del principio constitucional de tipicidad de las resoluciones que contienen el acto administrativo que sanciona al servidor público (regímenes laborales N° 276, 728 y 1057) en ESSALUD.

4. Describir los alcances del debido procedimiento administrativo disciplinario que brinda la Corte Interamericana de Derechos Humanos

Metodología

Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es dogmática porque se estudiará y analizará el procedimiento disciplinario y las respectivas sanciones a los servidores públicos bajo el régimen laboral N° 728, para lo cual se analizará 20 expedientes seleccionados pertenecientes al hospital III Essalud- Chimbote a modo de jurisprudencia, una de las fuentes formales del derecho. Asimismo, se analizará los textos legales contenidos en libros, artículos científicos, sitios web y ensayos sobre el tema del procedimiento disciplinario sancionador, describiendo conceptos y se desarrollará más a fondo los principios que garantizan el debido proceso (Doctrina). Y, por último, se analizará y relacionará con la Ley 30057” Ley del Servicio Civil” que regula las sanciones por faltas en dichos servidores públicos (norma). Es por ello que, para realizar un trabajo del más alto nivel jurídico, se recopilará información de las fuentes formales del derecho y se describirá los resultados encontrados en el análisis, que se utilizarán para respaldar la investigación.

Diseño básico, porque se innovó con un nuevo conocimiento jurídico en base al análisis y síntesis de los conceptos en doctrina, norma y jurisprudencia.

Población y Muestra

Población:

Se trabajará con 20 Expedientes que se encuentran en Procedimiento Administrativo Disciplinario por faltas de los servidores públicos en el Hospital III Chimbote de ESSalud-2018.

Dónde:

O = Observación y M = Muestra.

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica

Análisis documental, porque se seleccionará las ideas principales de los libros, artículos científicos, documentos, trabajos que se han leído sobre el tema, asimismo se utilizará expedientes que contengan el procedimiento administrativo disciplinario iniciado a los servidores públicos debido a las faltas cometidas en este caso en el Hospital III Chimbote de ESSalud- 2018.

Instrumento

Análisis de contenido, porque se realizó una lectura analizando los de trabajos de pre- grado, pos-grado, libros y artículos científicos encontrados para recolectar datos y analizarlos. Asimismo, se analizará los 20 expedientes iniciados a los servidores públicos debido a las faltas cometidas en este caso en el Hospital III Chimbote de ESSalud- 2018 para identificar los principios del debido procedimiento.

Técnica

Bibliografía, porque se seleccionó el autor, el nombre del libro, la página de la información que se utilizará en el trabajo y los datos de las partes del procedimiento administrativo disciplinario.

Instrumento

- Fichas, se utilizó fichas en donde se estará detalladamente la información más esencial de las diversas obras consultadas como los datos de cada caso contenido en los expedientes administrativos disciplinarios para analizarlos, procesarlos e interpretarlos.

Procesamiento y análisis de la Información

Se utilizó el sistema operativo Microsoft Word que permitirá estructurar los resultados obtenidos en cuadros y/o tablas estadísticas las que se analizaran e interpretaran. Asimismo, se utilizará el sistema Microsoft Excel que nos permitirá estructurar los resultados obtenidos en gráficos estadísticos.

Resultados

GRÁFICO II: REGULACIÓN NORMATIVA DE LAS FALTAS-SANCIONES CORRESPONDIENTES AL SERVIDOR PÚBLICO EN LOS RÉGIMENES LABORALES N° 276, N° 728 y N° 1037 EN ESSALUD EN LA LEY N° 30057, REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

TABLA I: DETERMINACIÓN DE LAS FALTAS-SANCIONES CORRESPONDIENTES AL SERVIDOR PÚBLICO EN LOS RÉGIMENES LABORALES N° 276 y N° 728 EN ESSALUD

TABLA I: DETERMINACIÓN DE LAS FALTAS-SANCIONES CORRESPONDIENTES AL SERVIDOR PÚBLICO EN LOS RÉGIMENES LABORALES n° 276 y N° 728 EN ESSALUD					
NO RMA	EXPEDIENTES QUE CONTIENEN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO				
RE GIMEN LABORAL N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrati va y de Remuneracio nes del Sector Público.	EXP EDIENTE	DET ALLES DEL P.ADMINIST RATIVO DISCIPLINA RIO	FALT AS (RES OLUCIÓN DE SANCIÓN)	SANCI ONES (RESO LUCIÓN DE SANCIÓN)	REGL AMENTO EN ESSALUD
RÉ GIMEN LABORAL N° 728 Ley de productivi dad y competitivi dad laboral. (	1°	SER VIDOR PÚBLICO DE INICIALES: A RÉGIMEN LABORAL: N° 728 COMISIÓN DEL	RESO LUCIÓN (después del recurso de Reconsideraci ón) -No menciona el artículo N° 85 de la resolución de sanción.	- Menciona el artículo N°103 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el artículo N° 104. - Menciona en el	-Solo se menciona en el informe de pre calificación el artículo N° 19 Son obligaciones de los trabajadores de Essalud: g) Cumplir

sector privado)		HECHO: 13/09/2018 RESOLUCIÓN (después del recurso de Reconsideración) -No menciona la falta. - Menciona la sanción en la parte considerando. - Modifica la sanción a AMONESTACIÓN ESCRITA. En el informe de pre calificación se señala lo mismo que el hecho imputado en la resolución sancionatoria. - Recomienda suspensión de 03 días sin goce de remuneraciones.	Artículo 85 N° de la Ley N° 30057- del Servicio Civil literal n) del cual prescribe: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Menciona el hecho imputado que: Desde que el día 13-09-2018, el servidor MGPS, no asistió a laborar en el horario programado de 8.00 a.m. a 14.00 p.m. en consultorio externo(...) ingresando aproximadamente a las 09:45 a.m.; sin comunicar a su jefe inmediato sobre su tardanza.	considerando 20 que corresponde SUSPENSIÓN DE UNO (01) DIA SIN GOCE DE REMUNERACIONES RESOLUCIÓN (después del recurso de Reconsideración) Amonestación escrita	puntualmente con los horarios establecidos, sobre el Ingreso y salida del centro de trabajo y registrar en forma individual y oportuna su ingreso y salida en las tarjetas de control y/0 medios magnéticos establecidos por la institución y mediante firma en los partes diarias de asistencia de cada área según corresponda.
--------------------	--	--	--	---	---

		-Se menciona que el servidor público es reincidente. La resolución del órgano instructor contiene las mismas recomendaciones realizadas por el secretario técnico.			
LEY 30057 “LEY DEL SERVICIO CIVIL” Entró en vigencia: 14 de setiembre del año 2011. Todos los hechos ocurridos de esta fecha en adelante deben regirse por esta ley y su Reglamento General (procedimien	2°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: B RÉGIMEN LABORAL: N° 728 En el informe de pre calificación se señala lo mismo que el hecho imputado en la resolución sancionatoria. La resolución del órgano	Artículo 85 N° de la Ley N° 30057- del Servicio Civil literal n) del cual prescribe: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Menciono el hecho que: Desde que el día 08-07-2017, el servidor JCGG, no comunicó a su jefe inmediato	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA	Artículo 19, literal c) Acatar y cumplir los reglamentos, normas y directivas internas, así como las órdenes que, por razones de trabajo, les sean impartidas por su jefes y superiores.

tos administrativ os disciplinarios) así el servidor público pertenezca a otro régimen laboral.		instructor contiene las mismas recomendacion es realizadas por el secretario técnico.	sobre su inasistencia estando programado en el área de hospitalización en el horario de (08:00- 14:00 horas)		
	3°	SER VIDOR PÚBLICO DE INICIALES: C RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artícu lo 85 N° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil literal n) del cual prescribe: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que el hecho imputado es que: Desde el día 27 de agosto del año 2018, el servidor público no asistió a laborar a su turno programado en (...) incumplimiento de su horario de trabajo, sin comunicar a su jefe inmediato,	RESO LUCIÓN DE SANCIÓN: AMONESTA CIÓN ESCRITA	Artíc ulo N°19, literal k) Cumplir en forma efectiva con las jornadas ordinarias y extraordinari as del trabajo.

			sobre su inasistencia		
	4°	SER VIDOR PÚBLICO DE INICIALES: D RÉGIMEN LABORAL: N°10057 CAS	Artículo lo N° 85 , literal d) La Negligencia en el desempeño de las funciones. Que el hecho tipificado es que desde el día 09 de octubre del año 2018 la servidora, actuó de manera negligente al momento que colocaba la bata del paciente Sra. Elsa Olivera Arteaga, causándole una herida en el miembro superior.	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA	El numeral 7, literal c) de la Directiva N° 01-GCGP- OGA- ESSALUD que señala que: establece que constituyen prohibiciones las acciones u omisiones que atenten contra la moral y las buenas costumbres, así como el normal desenvolvimien to de las actividades de la institución.
	5°	SER VIDOR PÚBLICO DE INICIALES: E RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo lo 85 N° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil literal n) del cual prescribe: El	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: SUSPENSIÓN DE 02 DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES	-No menciona en la resolución de sanción.

			incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que el hecho imputado es que desde el servidor, llegó tarde a su centro de trabajo programado en consultorio externo (...) ingresando aproximadamente a las 9.30 a.m. y sin comunicar a su jefe inmediato sobre su tardanza.	- Menciona el artículo N°103 y 104 del reglamento de la Ley del Servicio Civil y el artículo N° 87	
Artículo 88. Sanciones aplicables Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita. b)	6°	SERVIDOR PÚBLICO DE FAMILIA RÉGIMEN LABORAL: N° 276	ARTÍCULO 98 3° del Reglamento general de la Ley N° 30057, la que prescribe que: La falta de omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor tenía la	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA	

Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses. c) Destitución.			obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo. Que el hecho señala que desde el día 12-12-2018, la servidora GSPC, no se encontró en su puesto de trabajo, desconociendo su permanencia, dejando en espera a dos pacientes para su atención en consulta externa de atenciones psicológicas el turno de 8.00 a 14.00 horas, sin comunicar a su jefe inmediato.		
	7°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: G RÉGIMEN LABORAL: N° 728	-Se dispone el archivo porque no encuentran que se configure lo señalado en la resolución del órgano instructor del	-Se dispone el archivo. - En la resolución de inicio se señala suspensión de cinco días sin goce de remuneraciones	Artículo 19, literal k) cumplir en forma efectiva con las jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo.

				artículo N° 85, literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.		
		8°	SER VIDOR PÚBLICO DE INICIALES: H RÉGIMEN LABORAL: N° 276	-Se menciona al archivo del procedimiento administrativo disciplinario. -En los considerandos se menciona el numeral 93.1 del artículo N° 93 del Reglamento General. -Se menciona el artículo N° 103 y 104 del Reglamento General de la N° 30057 Ley del Servicio Civil. - Se menciona el artículo N° 87 de la Ley N° 30057 El literal d) del	-Se menciona el archivo del procedimiento administrativo disciplinario.	

				artículo 85 de la Ley N° 30057 del Servicio Civil, el cual prescribe que: La negligencia en el desempeño de las funciones. Que el hecho imputado es desde que, en los años 2014,2015, 2016 al servidor JMPC incumplió sus funciones, toda vez que durante el proceso de baja realizado de materiales estratégicos vencidos, deteriorados y sus rotos, no cumplió con los tiempos, plazos y terminados establecidos en el numeral 7.9 de la Directiva N° 05-GG-ESSALUD-2000		
		9°	SERVIDOR	Artículo N° 85 de la	El artículo N° 103	Artículo 19 del

			PÚBLICO DE INICIALES: I RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Ley N° 30057 del Servicio Civil, el literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que el hecho imputado es que el día 14 de marzo del año 2018 el servidor (...) no asistió a laborar a su turno programado en el horario de 8:00 a 20:00 horas, en el servicio de emergencia de área crítica, sin presentar documento alguno que justifique su inasistencia	del Reglamento General de la ley N° 30057. El artículo N° 104 y el artículo 87 del reglamento General de la Ley N° 30057. SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA	reglamento Interno de Trabajo, inciso g) Cumplir puntualmente con los horarios establecidos, sobre el ingreso y salida del centro de trabajo y registrar en forma individual y oportuna su ingreso y salida en las tarjetas de control y/o medios magnéticos establecidos por la institución y mediante firma en los partes diarios de asistencia de cada área, según corresponda. Inciso k) Cumplir en forma efectiva con las jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo.
		10°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: J	Artículo N° 85 de la Ley N° 30057 del	SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA	Artículo 19 de las Obligaciones del trabajador

			RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Servicio Civil, literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que el hecho que se imputa es que el servidor (...), no se encontró en el consultorio externo (...) en el momento de verificación de permanencia el día 02-02-2019, sin comunicar a su jefe inmediato sobre su tardanza-		g) Cumplir puntualmente con los horarios establecidos, sorbe el ingreso y salida del centro dde Trabajo y registrar en forma individual y oportuna su ingreso y salida en las tarjetas de control y/o medios magnéticos establecidos por la institución y mediante firma en los partes Diarios de asistencia de cada área, según corresponda.
		11°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: K RÉGIMEN LABORAL: N° 728	ARTÍCULO N° 85, literal d) de la Ley N° 30057 del Servicio Civil que prescribe; La negligencia en el cumplimiento de sus funciones.	SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA	Artículo 19 de la Resolución Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99.- (RIT), literal c) Acatar y cumplir los Reglamentos

				Que el hecho imputado es desde el día 24-04-2017 (...) no registro en el SEACE la orden de compra de Contratación Directa Proc-6-20174-ESSALUD./R AAN1 “Servicio de Confección de Carpas de Lona de Primera Acción para los Centros Asistenciales de la Red Asistencial Ancash, transgrediendo lo dispuesto en la Ley Contrataciones del Estado y su Reglamento, aprobados por Ley N° 30057 y su Decreto Supremo N° 350-2015-E.		, Normas y Directivas Internas así como las órdenes que, por razones de trabajo, les sean impartidas por sus jefes y superiores.
		12°	SER VIDOR PÚBLICO DE INICIALES: L	El artículo N° 85 de literal n) de la Ley N° 30057 Ley del	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN:	Artículo 19 del reglamento Interno de Trabajo, inciso

			RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Servicio Civil que prescribe que: El incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo. -Que el hecho imputado prescribe que: Desde que el servidor (...) , el día 06-02-109 llegó tarde a su centro de trabajo, programado en consultorio externo de dermatología en la hora programada de 2.00 p.m. a 18.00 p.m., ingresando a partir de las 15.20 p.m., sin comunicar a su jefe inmediato sobre su tardanza.	AMONESTACIÓN ESCRITA - Menciona el artículo N° 103 y 104 del Reglamento General de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil	g) Cumplir puntualmente con los horarios establecidos, sobre el ingreso y salida del centro de trabajo y registrar en forma individual y oportuna su ingreso y salía en las tarjetas de control y/o medios magnéticos establecidos por la institución y mediante firma en los partes diarios de asistencia de cada área, según corresponda. Inciso k) Cumplir en forma efectiva con las jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo.
		13°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: M RÉGIMEN	Artículo 85, de literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA	Artículo 19 del reglamento Interno de Trabajo, inciso g) Cumplir

			LABORAL: N° 728	jornada de trabajo. Que el hecho imputado es que desde el 27 de diciembre del año 2018, el servidor (...) no asistió a laborar, encontrándose programado en el consultorio de endocrinología en horario de 8:00 a 12:00 a.m. sin comunicar a su jefe inmediato y sin presentar documento alguno que justifique sus inasistencia.		puntualmente con los horarios establecidos, sobre el ingreso y salida del centro de trabajo y registrar en forma individual y oportuna su ingreso y salía en las tarjetas de control y/o medios magnéticos establecidos por la institución y mediante firma en los partes diarios de asistencia de cada área, según corresponda. Inciso k) Cumplir en forma efectiva con las jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo.
		14°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: N RÉGIMEN LABORAL: N° 276	ARTÍCULO N° 85, literal n) de la Ley N° 30057 del Servicio Civil que prescribe que:	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA - Menciona el artículo N° 103	Artículo 19 del reglamento Interno de Trabajo, inciso g) Cumplir puntualmente con los horarios

				El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo El hecho que se imputa es que desde que el servidor (...) el día 28-02-2019, llegó tarde a laborar en el consultorio externo de dermatología del hospital (...) programado de 8.00 a.m. a 12 a.m., ingresando a partir de las 8.45 a.m., sin comunicar a su jefe inmediato sobre su tardanza.	del reglamento de la ley N° 30057 Ley del Servicio Civil. - Menciona el artículo N° 104 del reglamento de la ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.	establecidos, sobre el ingreso y salida del centro de trabajo y registrar en forma individual y oportuna su ingreso y salía en las tarjetas de control y/o medios magnéticos establecidos por la institución y mediante firma en los partes diarios de asistencia de cada área, según corresponda. Inciso k) Cumplir en forma efectiva con las jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo.
		15°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: Ñ RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo 85, de literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que los hechos	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: SUPENSIÓN DE 02 DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES. - Menciona el	Artículo 19, literal c) del Reglamento de Trabajo de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99

				imputados que describen son que desde que el servidor (...) ingresó con una hora de retraso a su centro laboral el día 09-03-2019 al encontrarse programado desde las 8.00 a.m. hasta las 12.00 p.m., ingresando a las 9.00 a.m. a su turno programado en el servicio de emergencia del hospital (...), sin comunicar a su jefe inmediato sobre su tardanza.	artículo N° 103 del Reglamento General de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. - Menciona el artículo N° 104 del Reglamento general de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.	Acatar y cumplir los reglamentos, normas y directivas internas. g) Cumplir puntualmente con los horarios establecidos, sobre el ingreso y salida del centro de trabajo. Artículo 22.- La asistencia, estricta puntualidad y permanencia efectiva en el trabajo son obligaciones del personal.
		16°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: O RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo 85, de literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que los hechos imputados son que desde el momento en	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: AMONESTACIÓN VERBAL	Que el artículo 19, literal g) del reglamento de Trabajo, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99 g) Cumplir

				que el servidor (...). Abandonó injustificadamente su trabajo el día 17-07-2019 al encontrarse programado desde las 9:00 am. hasta las 13.00 horas, sin comunicar a su jefe inmediato.		puntualmente con los horarios establecidos, sobre el ingreso y salida del centro de trabajo. Artículo 20, literal a) Abandonar y/o retirarse del puesto de trabajo durante la jornada laboral, sin causa justificada y sin autorización del Jefe Inmediato Superior y/o del superior jerárquico. Artículo 22. La asistencia, puntualidad y permanencia efectiva en el trabajo son obligaciones del personal.
		17°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: P RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo 85, de literal n) de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil que prescribe que:	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA (PRIMER HECHO)	Artículo 1, literal c) del reglamento de Trabajo, aprobado mediante resolución N° 139 –PE-

				El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que el hecho imputado es desde que el servidor (...), el día 22-02-2019, no asistió a su turno programado en PCT, dejando a los pacientes sin atención médica; sin comunicar a su jefe inmediato sobre su asistencia. Que desde que el servidor (...) incumplió su horario programado de 8.00 a.m., en consultorio externo de nefrología, ingresando a laborar aproximadamente a las 10.20 a.m., sin comunicar a su	AMON ESTACIÓN ESCRITA (SEGUNDO HECHO) - Menciona el artículo N° 103 y 104 del Reglamento de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.	ESSALUD-99 que prescribe que: c)Acatar y cumplir los reglamentos normas y directivas internas. k) Cumplir en forma efectiva con las jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo.
--	--	--	--	---	---	---

				jefe inmediato sobre su tardanza.		
		18°	SER VIDOR PÚBLICO DE INICIALES: Q RÉGI MEN LABORAL: N° 728	Artículo 85, de literal n) de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil que prescribe que: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que el hecho imputado es que el servidor (...) en incumplimiento de su horario de trabajo el día 27-10-2019 en el Servicio de Emergencia (...), ingresando recién a horas 9:30 a.m., conforme lo reporta el Jefe de Guardia diurna.	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA - Menciona el artículo N° 103 y N° 104 del Reglamento de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.	Que el artículo 19, literal g) del reglamento de Trabajo, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99 g) Cumplir puntualmente con los horarios establecidos, sobre el ingreso y salida del centro de trabajo.
		19°	SER VIDOR PÚBLICO DE INICIALES:	Artículo 85, de literal n) de la Ley N° 30057 Ley del	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN:	Que el artículo 19, literal g) del reglamento de

			R RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Servicio Civil que prescribe que: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que el hecho imputado, es desde que el día 20-06-2019, el servidor (...), llegó tarde a su centro de trabajo, sin comunicar sobre su tardanza a su jefe inmediato.	AMONESTACIÓN ESCRITA - Menciona el artículo N° 103 y N° 104 del Reglamento de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.	Trabajo, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99 g) Cumplir puntualmente con los horarios establecidos, sobre el ingreso y salida del centro de trabajo. Artículo 22. La asistencia, puntualidad y permanencia efectiva en el trabajo son obligaciones del personal.
		20°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: S RÉGIMEN LABORAL: N° 728	ARTÍCULO 98°. FALTAS QUE DETERMINAN LA APLICACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA 98.3 La falta por omisión consiste en la	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA. Se menciona el artículo N° 103 y 104 del Reglamento de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil	Que el artículo 19, literal g) del reglamento de Trabajo, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99 g) Cumplir puntualmente

				ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía la obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo. Que el hecho imputado desde que el día 28-06-2019, el servidor (...), no registro su asistencia en el parte diario de asistencia del servicio de emergencia (...)		con los horarios establecidos, sobre el ingreso y salida del centro de trabajo.
--	--	--	--	--	--	--

Tabla elaborada por la investigadora

TABLA II: IDENTIFICACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE LEGALIDAD DE LAS RESOLUCIONES QUE CONTIENEN EL ACTO ADMINISTRATIVO QUE SANCIONA A SERVIDOR PÚBLICO (RÉGIMEN LABORAL N° 276, 728 y 1057)

IDENTIFICACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE LEGALIDAD DE LAS RESOLUCIONES QUE CONTIENEN EL ACTO ADMINISTRATIVO QUE SANCIONA A SERVIDOR PÚBLICO (RÉGIMEN LABORAL N° 276, 728 y 1057)			
NO RMA	EXPEDIENTES ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	QUE CONTIENEN	PROCEDIMIENTO

RE	EXP	DET	FALT	SANCI	REGL
GIMEN LABORAL N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.	EDIENTE	ALLES DEL P.ADMINIST RATIVO DISCIPLINA RIO	AS (RES OLUCIÓN DE SANCIÓN)	ONES (RESO LUCIÓN DE SANCIÓN)	AMENTO EN ESSALUD
RÉ GIMEN LABORAL N° 728 Ley de productividad y competitividad laboral. (sector privado)	1°	SER VIDOR PÚBLICO DE INICIALES: A RÉGIMEN LABORAL: N° 728 COMISIÓN DEL HECHO: 13/09/2018 RES OLUCIÓN (después del recurso de Reconsideraci ón) -No menciona la falta. - Menciona la sanción en la	RESO LUCIÓN (después del recurso de Reconsideraci ón) -No menciona el artículo N° 85 de la resolución de sanción. Artícu lo 85 N° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil literal n) del cual prescribe: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.	- Menciona el artículo N°103 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el artículo N° 104. - Menciona en el considerando 20 que corresponde SUSPENSIÓN DE UNO (01) DIA SIN GOCE DE REMUNERACIONES RESOL UCIÓN (después del recurso de Reconsideració	-Solo se menciona en el informe de pre calificación el artículo N° 19 Son obligaciones de los trabajadores de Essalud: g) Cumplir puntualmente con los horarios establecidos, sobre el Ingreso y salida del centro de trabajo y registrar en forma individual y oportuna su ingreso y salida en las tarjetas de control y/o medios

		parte considerando. - Modifica la sanción a AMONESTACIÓN ESCRITA. En el informe de pre calificación se señala lo mismo que el hecho imputado en la resolución sancionatoria. - Recomienda suspensión de 03 días sin goce de remuneraciones. -Se menciona que el servidor público es reincidente. La resolución del órgano instructor contiene las mismas recomendaciones realizadas por el	Menciona el hecho imputado que: Desde que el día 13-09-2018, el servidor MGPS, no asistió a laborar en el horario programado de 8.00 a.m. a 14.00 p.m. en consultorio externo(...) ingresando aproximadamente a las 09:45 a.m.; sin comunicar a su jefe inmediato sobre su tardanza.	n) Amonestación escrita	magnéticos establecidos por la institución y mediante firma en los partes diarias de asistencia de cada área según corresponda.
--	--	--	---	---------------------------------------	--

		secretario técnico.			
LEY 30057 “LEY DEL SERVICIO CIVIL” Entró en vigencia: 14 de setiembre del año 201. Todos los hechos ocurridos de esta fecha en adelante deben registrarse por esta ley y su Reglamento General (procedimientos administrativos disciplinarios) así el servidor público pertenezca a otro régimen laboral.	2°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: B RÉGIMEN LABORAL: N° 728 En el informe de pre calificación se señala lo mismo que el hecho imputado en la resolución sancionatoria. La resolución del órgano instructor contiene las mismas recomendaciones realizadas por el secretario técnico.	Artículo 85 N° de la Ley N° 30057- del Servicio Civil literal n) del cual prescribe: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Menciono el hecho que: Desde que el día 08-07-2017, el servidor JCGG, no comunicó a su jefe inmediato sobre su inasistencia estando programado en el área de hospitalización en el horario de (08:00- 14:00 horas)	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA	Artículo 19, literal c) Acatar y cumplir los reglamentos, normas y directivas internas, así como las órdenes que, por razones de trabajo, les sean impartidas por su jefes y superiores.
	3°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: C	Artículo 85 N° de la Ley N° 30057- del Servicio Civil	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA	Artículo N°19, literal k) Cumplir en

		RÉGIMEN LABORAL: N° 728	literal n) del cual prescribe: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que el hecho imputado es que: Desde el día 27 de agosto del año 2018, el servidor público no asistió a laborar a su turno programado en (...) invumpliendo su horario de trabajo, sin comunicar a su jefe inmediato, sobre su inasistencia	CIÓN ESCRITA	forma efectiva con las jornadas ordinarias y extraordinarias del trabajo.
	4°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: D RÉGIMEN LABORAL: N°10057 CAS	Artículo lo N° 85, literal d) La Negligencia en el desempeño de las funciones. Que el hecho	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA	El numeral 7, literal c) de la Directiva N° 01-GCGP-OGA-ESSALUD que señala que: establece que

			tipificado es que desde el día 09 de octubre del año 2018 la servidora, actuó de manera negligente al momento que colocaba la bata del paciente Sra. Elsa Olivera Arteaga, causándole una herida en el miembro superior.		constituyen prohibiciones las acciones u omisiones que atenten contra la moral y las buenas costumbres, así como el normal desenvolvimiento de las actividades de la institución.
	5°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: E RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo 85 N° de la Ley N° 30057- del Servicio Civil literal n) del cual prescribe: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que el hecho imputado es que desde el servidor, llegó tarde a su centro de trabajo programado en	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: SUSPENSIÓN DE 02 DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES - Menciona el artículo N°103 y 104 del reglamento de la Ley del Servicio Civil y el artículo N° 87	-No menciona en la resolución de sanción.

			consultorio externo (...) ingresando aproximadame nte a las 9.30 a.m. y sin comunicar a su jefe inmediato sobre su tardanza.		
Artículo 88. Sanciones aplicables Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita. b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses. c) Destitución.	6°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: F RÉGIMEN LABORAL: N° 276	ARTÍCULO 98 3° del Reglamento general de la Ley N° 30057, la que prescribe que: La falta de omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor tenía la obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo. Que el hecho señala que desde el día 12-12-2018, la servidora GSPC, no se encontró en su puesto de trabajo,	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA	

			desconociendo su permanencia, dejando en espera a dos pacientes para su atención en consulta externa de atenciones psicológicas el turno de 8.00 a 14.00 horas, sin comunicar a su jefe inmediato.			
		7°	SER VIDOR PÚBLICO DE INICIALES: G RÉGIMEN LABORAL: N° 728	-Se dispone el archivo porque no encuentran que se configure lo señalado en la resolución del órgano instructor del artículo N° 85, literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.	-Se dispone el archivo. - En la resolución de inicio se señala suspensión de cinco días sin goce de remuneraciones	Artícul o 19, literal k) cumplir en forme efectiva con las jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo.
		8°	SER VIDOR PÚBLICO DE INICIALES: H RÉGIMEN	-Se menciona al archivo del procedimiento administrativo disciplinario.	-Se menciona el archivo del procedimiento administrativo disciplinario.	

			LABORAL: N° 276	-En los considerandos se menciona el numeral 93.1 del artículo N° 93 del Reglamento General. -Se menciona el artículo N° 103 y 104 del Reglamento General de la N° 30057 Ley del Servicio Civil. - Se menciona el artículo N° 87 de la Ley N° 30057 El literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, el cual prescribe que: La negligencia en el desempeño de las funciones. Que el hecho imputado es desde que, en		
--	--	--	--------------------------------------	--	--	--

				los años 2014,2015, 2016 al servidor JMPC incumplió sus funciones, toda vez que durante el proceso de baja realizado de materiales estratégicos vencidos, deteriorados y sus rotos, no cumplió con los tiempos, plazos y terminados establecidos en el numeral 7.9 de la Directiva N° 05-GG-ESSALUD-2000		
		9°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: I RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo N° 85 de la Ley N° 30057 del Servicio Civil, el literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que el hecho imputado es que el día 14 de marzo del año	El artículo N° 103 del Reglamento General de la ley N° 30057. El artículo N° 104 y el artículo 87 del reglamento General de la Ley N° 30057. SANCION: AMONESTACIÓN ESCRITA	Artículo 19 del reglamento Interno de Trabajo, inciso g) Cumplir puntualmente con los horarios establecidos, sobre el ingreso y salida del centro de trabajo y registrar en forma individual y oportuna su

				2018 el servidor (...) no asistió a laborar a su turno programado en el horario de 8:00 a 20:00 horas, en el servicio de emergencia de área crítica, sin presentar documento alguno que justifique su inasistencia		ingreso y salía en las tarjetas de control y/o medios magnéticos establecidos por la institución y mediante firma en los partes diarios de asistencia de cada área, según corresponda. Inciso k) Cumplir en forma efectiva con las jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo.
		10°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: J RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo N° 85 de la Ley N° 30057 del Servicio Civil, literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que el hecho que se imputa es que el servidor (...), no se encontró en el consultorio externo (...) en	SANCIONES: AMONESTACIÓN ESCRITA	Artículo 19 de las Obligaciones del trabajador g) Cumplir puntualmente con los horarios establecidos, sorbe el ingreso y salida del centro de Trabajo y registrar en forma individual y oportuna su ingreso y salida en las tarjetas de

				el momento de verificación de permanencia el día 02-02-2019, sin comunicar a su jefe inmediato sobre su tardanza-		control y/o medios magnéticos establecidos por la institución y mediante firma en los partes Diarios de asistencia de cada área, según corresponda.
		11°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: K RÉGIMEN LABORAL: N° 728	ARTÍCULO N° 85, literal d) de la Ley N° 30057 del Servicio Civil que prescribe; La negligencia en el cumplimiento de sus funciones. Que el hecho imputado es desde el día 24-04-2017 (...) no registro en el SEACE la orden de compra de Contratación Directa Proc-6-20174-ESSALUD./R AAN1 “Servicio de Confección de	SANCIONES: AMONESTACIÓN ESCRITA	Artículo 19 de la Resolución Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99.- (RIT), literal c) Acatar y cumplir los Reglamentos, Normas y Directivas Internas así como las órdenes que, por razones de trabajo, les sean impartidas por sus jefes y superiores.

				Carpas de Lona de Primera Acción para los Centros Asistenciales de la Red Asistencial Ancash, transgrediendo lo dispuesto en la Ley Contrataciones del Estado y su Reglamento, aprobados por Ley N° 30057 y su Decreto Supremo N° 350-2015-E.		
		12°	SERVIDOR PÚBLICO DE REGIMEN LABORAL: N° 728	El artículo N° 85 de literal n) de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil que prescribe que: El incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo. -Que el hecho imputado prescribe que: Desde que el servidor (...) , el día 06-02-	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA - Menciona el artículo N° 103 y 104 del Reglamento General de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil	Artículo 19 del reglamento Interno de Trabajo, inciso g) Cumplir puntualmente con los horarios establecidos, sobre el ingreso y salida del centro de trabajo y registrar en forma individual y oportuna su ingreso y salida en las tarjetas de control y/o medios

				109 llegó tarde a su centro de trabajo, programado en consultorio externo de dermatología en la hora programada de 2.00 p.m. a 18.00 p.m., ingresando a partir de las 15.20 p.m., sin comunicar a su jefe inmediato sobre su tardanza.		magnéticos establecidos por la institución y mediante firma en los partes diarios de asistencia de cada área, según corresponda. Inciso k) Cumplir en forma efectiva con las jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo.
		13°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: M RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo 85, de literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que el hecho imputado es que desde el 27 de diciembre del año 2018, el servidor (...) no asistió a laborar, encontrándose programado en el consultorio de	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA	Artículo 19 del reglamento Interno de Trabajo, inciso g) Cumplir puntualmente con los horarios establecidos, sobre el ingreso y salida del centro de trabajo y registrar en forma individual y oportuna su ingreso y salida en las tarjetas de control y/o medios magnéticos

				endocrinología en horario de 8:00 a 12:00 a.m. sin comunicar a su jefe inmediato y sin presentar documento alguno que justifique sus inasistencia.		establecidos por la institución y mediante firma en los partes diarios de asistencia de cada área, según corresponda. Inciso k) Cumplir en forma efectiva con las jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo.
		14°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: N RÉGIMEN LABORAL: N° 276	ARTÍCULO N° 85, literal n) de la Ley N° 30057 del Servicio Civil que prescribe que: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo El hecho que se imputa es que desde que el servidor (...) el día 28-02-2019, llegó tarde a laborar en el consultorio externo de	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA - Menciona el artículo N° 103 del reglamento de la ley N° 30057 Ley del Servicio Civil. - Menciona el artículo N° 104 del reglamento de la ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.	Artículo 19 del reglamento Interno de Trabajo, inciso g) Cumplir puntualmente con los horarios establecidos, sobre el ingreso y salida del centro de trabajo y registrar en forma individual y oportuna su ingreso y salida en las tarjetas de control y/o medios magnéticos establecidos por la institución y

				dermatología del hospital (...) programado de 8.00 a.m. a 12 a.m., ingresando a partir de las 8.45 a.m., sin comunicar a su jefe inmediato sobre su tardanza.		mediante firma en los partes diarios de asistencia de cada área, según corresponda. Inciso k) Cumplir en forma efectiva con las jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo.
		15°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: Ñ RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo 85, de literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que los hechos imputados que describen son que desde que el servidor (...) ingresó con una hora de retraso a su centro laboral el día 09-03-2019 al encontrarse programado desde las 8.00 a.m. hasta las 12.00 p.m., ingresando a las 9.00 a.m. a su	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: SUPENSIÓN DE 02 DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES. - Menciona el artículo N° 103 del Reglamento General de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. - Menciona el artículo N° 104 del Reglamento general de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.	Artículo 19, literal c) del Reglamento de Trabajo de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99 Acatar y cumplir los reglamentos, normas y directivas internas. g) Cumplir puntualmente con los horarios establecidos, sobre el ingreso y salida del centro de trabajo.

				turno programado en el servicio de emergencia del hospital (...), sin comunicar a su jefe inmediato sobre su tardanza.		Artículo 22.- La asistencia, estricta puntualidad y permanencia efectiva en el trabajo son obligaciones del personal.
		16°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: O RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo 85, de literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que los hechos imputados son que desde el momento en que el servidor (...). Abandonó injustificadamente su trabajo el día 17-07-2019 al encontrarse programado desde las 9:00 am. hasta las 13.00 horas, sin comunicar a su jefe inmediato.	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: AMONESTACIÓN VERBAL	Que el artículo 19, literal g) del reglamento de Trabajo, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99 g) Cumplir puntualmente con los horarios establecidos, sobre el ingreso y salida del centro de trabajo. Artículo 20, literal a) Abandonar y/o retirarse del puesto de trabajo durante la jornada laboral, sin causa

						justificada y sin autorización del Jefe Inmediato Superior y/o del superior jerárquico. Artículo 22. La asistencia, puntualidad y permanencia efectiva en el trabajo son obligaciones del personal.
		17°	SERVIDOR PÚBLICO DE PRIMERA CATEGORÍA RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo 85, de literal n) de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil que prescribe que: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que el hecho imputado es desde que el servidor (...), el día 22-02-2019, no asistió a su turno programado en PCT, dejando a los pacientes	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA (PRIMER HECHO) AMONESTACIÓN ESCRITA (SEGUNDO HECHO) - Menciona el artículo N° 103 y 104 del Reglamento de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.	Artículo 1, literal c) del reglamento de Trabajo, aprobado mediante resolución N° 139 –PE-ESSALUD-99 que prescribe que: c) Acatar y cumplir los reglamentos, normas y directivas internas. k) Cumplir en forma efectiva con las jornadas ordinarias y

				sin atención médica; sin comunicar a su jefe inmediato sobre su asistencia. Que desde que el servidor (...) incumplió su horario programado de 8.00 a.m., en consultorio externo de nefrología, ingresando a laborar aproximadamente a las 10.20 a.m., sin comunicar a su jefe inmediato sobre su tardanza.		extraordinarias de trabajo.
		18°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: Q RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo 85, de literal n) de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil que prescribe que: El incumplimiento injustificado del horario y la	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA - Menciona el artículo N° 103 y N° 104 del Reglamento de la Ley N° 30057	Que el artículo 19, literal g) del reglamento de Trabajo, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99 g) Cumplir

				jornada de trabajo. Que el hecho imputado es que el servidor (...) en incumplimiento de su horario de trabajo el día 27-10-2019 en el Servicio de Emergencia (...), ingresando recién a horas 9:30 a.m., conforme lo reporta el Jefe de Guardia diurna.	Ley del Servicio Civil.	puntualmente con los horarios establecidos, sobre el ingreso y salida del centro de trabajo.
		19°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: R RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo 85, de literal n) de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil que prescribe que: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que el hecho imputado, es desde que el día 20-06-2019, el	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA - Menciona el artículo N° 103 y N° 104 del Reglamento de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.	Que el artículo 19, literal g) del reglamento de Trabajo, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99 g) Cumplir puntualmente con los horarios establecidos, sobre el ingreso y salida del

				servidor (...), llegó tarde a su centro de trabajo, sin comunicar sobre su tardanza a su jefe inmediato.		centro de trabajo. Artículo 22. La asistencia, puntualidad y permanencia efectiva en el trabajo son obligaciones del personal.
		20°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: S RÉGIMEN LABORAL: N° 728	ARTÍCULO 98°. FALTAS QUE DETERMINAN LA APLICACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA 98.3 La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía la obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo. Que el hecho imputado desde que el día 28-	RESOLUCIÓN DE SANCIÓN: AMONESTACIÓN ESCRITA. Se menciona el artículo N° 103 y 104 del Reglamento de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil	Que el artículo 19, literal g) del reglamento de Trabajo, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99 g) Cumplir puntualmente con los horarios establecidos, sobre el ingreso y salida del centro de trabajo.

				06-2019, el servidor (...), no registro su asistencia en el parte diario de asistencia del servicio de emergencia (...)		
--	--	--	--	---	--	--

Tabla elaborada por la investigadora

TABLA III: IDENTIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE TIPICIDAD DE LAS RESOLUCIONES QUE CONTIENEN EL ACTO ADMINISTRATIVO QUE SANCIONA AL SERVIDOR PÚBLICO (RÉGIMEN LABORAL N° 276, 728 y 1057) EN ESSALUD

IDENTIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE TIPICIDAD DE LAS RESOLUCIONES QUE CONTIENEN EL ACTO ADMINISTRATIVO QUE SANCIONA AL SERVIDOR PÚBLICO (RÉGIMEN LABORAL N° 276, 728 y 1057)				
EXPEDIENTES QUE CONTIENEN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO				
EXPEDIENTE	DETALLES DEL P.ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	FALTAS (RESOLUCIÓN DE SANCIÓN)	SANCIONES (RESOLUCIONES)	
1°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: A RÉGIMEN LABORAL: N° 728 COMISIÓN DEL HECHO: 13/09/2018 RESOLUCIÓN (después del recurso de Reconsideración) -No menciona la falta.	RESOLUCIÓN (después del recurso de Reconsideración) -No menciona el artículo N° 85 de la resolución de sanción. Artículo 85 N° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil literal n) del cual prescribe: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.	-Mencionada de la Ley N° 30057 -Mencionada de la Ley N° 30057 SUSPENSIÓN DE REMUNERACIÓN RESOLUCIÓN de Reconsideración	

	-Menciona la sanción en la parte considerando. -Modifica la sanción a AMONESTACIÓN ESCRITA. En el informe de pre calificación se señala lo mismo que el hecho imputado en la resolución sancionatoria. -Recomienda suspensión de 03 días sin goce de remuneraciones. -Se menciona que el servidor público es reincidente. La resolución del órgano instructor contiene las mismas recomendaciones realizadas por el secretario técnico.	Menciona el hecho imputado que: Desde que el día 13-09-2018, el servidor MGPS, no asistió a laborar en el horario programado de 8.00 a.m. a 14.00 p.m. en consultorio externo(...) ingresando aproximadamente a las 09:45 a.m.; sin comunicar a su jefe inmediato sobre su tardanza.	
2°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: B RÉGIMEN LABORAL: N° 728 En el informe de pre calificación se señala lo mismo que el hecho imputado en la resolución sancionatoria. La resolución del órgano instructor contiene las mismas recomendaciones realizadas por el secretario técnico.	Artículo 85 N° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil literal n) del cual prescribe: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Menciona el hecho que: Desde que el día 08-07-2017 , el servidor JCGG, no comunicó a su jefe inmediato sobre su inasistencia estando programado en el área de hospitalización en el horario de (08:00- 14:00 horas)	RESOLUCIÓN ESCRITA
3°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: C RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo 85 N° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil literal n) del cual prescribe: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que el hecho imputado es que: Desde el día 27 de agosto del año 2018, el servidor público no asistió a laborar a su turno programado en (...) invumpliendo su	RESOLUCIÓN AMONESTACIÓN ESCRITA

		horario de trabajo, sin comunicar a su jefe inmediato, sobre su inasistencia.	
4°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: D RÉGIMEN LABORAL: N°10057 CAS	Artículo N° 85, literal d) La Negligencia en el desempeño de las funciones. Que el hecho tipificado es que desde el día 09 de octubre del año 2018 la servidora, actúo de manera negligente al momento que colocaba la bata del paciente Sra. Elsa Olivera Arteaga, causándole una herida en el miembro superior.	RESOLUCIÓN ESCRITA
5°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: E RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo 85 N° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil literal n) del cual prescribe: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que el hecho imputado es que desde el servidor, llegó tarde a su centro de trabajo programado en consultorio externo (...) ingresando aproximadamente a las 9.30 a.m. y sin comunicar a su jefe inmediato sobre su tardanza.	RESOLUCIÓN 02 DÍAS SIN GOCE -Mencionar la Ley del Servicio Civil
6°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: F RÉGIMEN LABORAL: N° 276	ARTÍCULO 98 3° del Reglamento general de la Ley N° 30057, la que prescribe que: La falta de omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor tenía la obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo. Que el hecho señala que desde el día 12-12-2018, la servidora GSPC, no se encontró en su puesto de trabajo, desconociendo su permanencia, dejando en espera a dos pacientes para su atención en consulta externa de atenciones psicológicas el turno de 8.00 a 14.00 horas, sin comunicar a su jefe inmediato.	RESOLUCIÓN ESCRITA
7°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: G RÉGIMEN LABORAL: N° 728	-Se dispone el archivo porque no encuentran que se configure lo señalado en la resolución del órgano instructor del artículo N°	-Se dispone - En la resolución días sin goce de retribución

		85, literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.	
8°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: H RÉGIMEN LABORAL: N° 276	-Se menciona al archivo del procedimiento administrativo disciplinario. -En los considerandos se menciona el numeral 93.1 del artículo N° 93 del Reglamento General. -Se menciona el artículo N° 103 y 104 del Reglamento General de la N° 30057 Ley del Servicio Civil. - Se menciona el artículo N° 87 de la Ley N° 30057 El literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, el cual prescribe que: La negligencia en el desempeño de las funciones. Que el hecho imputado es desde que, en los años 2014,2015, 2016 al servidor JMPC incumplió sus funciones, toda vez que durante el proceso de baja realizado de materiales estratégicos vencidos, deteriorados y sus rotos, no cumplió con los tiempos, plazos y terminados establecidos en el numeral 7.9 de la Directiva N° 05-GG-ESSALUD-2000	-Se me administrativo disc
9°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: I RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo N° 85 de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, el literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que el hecho imputado es que el día 14 de marzo del año 2018 el servidor (...) no asistió a laborar a su turno programado en el horario de 8:00 a 20:00 horas, en el servicio de emergencia de área crítica, sin presentar documento alguno que justifique su inasistencia	El artículo 30057. El artículo General de la Ley SANCIÓN

10°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: J RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo N° 85 de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil , literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que el hecho que se imputa es que el servidor (...), no se encontró en el consultorio externo (...) en el momento de verificación de permanencia el día 02-02-2019, sin comunicar a su jefe inmediato sobre su tardanza-	SANCIÓN
11°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: K RÉGIMEN LABORAL: N° 728	ARTÍCULO N° 85, literal d) de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil que prescribe; La negligencia en el cumplimiento de sus funciones. Que el hecho imputado es desde el día 24-04-2017 (...) no registro en el SEACE la orden de compra de Contratación Directa Proc-6-20174-ESSALUD./RAAN1 “Servicio de Confección de Carpas de Lona de Primera Acción para los Centros Asistenciales de la Red Asistencial Ancash, transgrediendo lo dispuesto en la Ley Contrataciones del Estado y su Reglamento, aprobados por Ley N° 30057 y su Decreto Supremo N° 350-2015-E.	SANCIÓN
12°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: L RÉGIMEN LABORAL: N° 728	El artículo N° 85 de literal n) de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil que prescribe que: El incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo. -Que el hecho imputado prescribe que: Desde que el servidor (...), el día 06-02-109 llegó tarde a su centro de trabajo, programado en consultorio externo de dermatología en la hora programada de 2.00 p.m. a 18.00 p.m., ingresando a partir de las 15.20 p.m., sin comunicar a su jefe inmediato sobre su tardanza.	RESOLUCIÓN ESCRITA -Mencionar la Ley General de la Ley
13°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: M RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo 85, de literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.	RESOLUCIÓN ESCRITA

		Que el hecho imputado es que desde el 27 de diciembre del año 2018, el servidor (...) no asistió a laborar, encontrándose programado en el consultorio de endocrinología en horario de 8:00 a 12:00 a.m. sin comunicar a su jefe inmediato y sin presentar documento alguno que justifique sus inasistencia.	
14°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: N RÉGIMEN LABORAL: N° 276	ARTÍCULO N° 85, literal n) de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil que prescribe que: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo El hecho que se imputa es que desde que el servidor (...) el día 28-02-2019, llegó tarde a laborar en el consultorio externo de dermatología del hospital (...) programado de 8.00 a.m. a 12 a.m., ingresando a partir de las 8.45 a.m., sin comunicar a su jefe inmediato sobre su tardanza.	RESOLUCIÓN ESCRITA -Mencionar N° 30057 Ley del - Mencionar N° 30057 Ley del
15°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: Ñ RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo 85, de literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que los hechos imputados que describen son que desde que el servidor (...) ingresó con una hora de retraso a su centro laboral el día 09-03-2019 al encontrarse programado desde las 8.00 a.m. hasta las 12.00 p.m., ingresando a las 9.00 a.m. a su turno programado en el servicio de emergencia del hospital (...), sin comunicar a su jefe inmediato sobre su tardanza.	RESOLUCIÓN DÍAS SIN GOCE -Mencionar de la ley N° 30057 -Mencionar la Ley N° 30057, I
16°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: O RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo 85, de literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que los hechos imputados son que desde el momento en que el servidor (...). Abandonó injustificadamente su trabajo el día 17-07-2019 al encontrarse programado desde	RESOLUCIÓN VERBAL

		las 9:00 am. hasta las 13.00 horas, sin comunicar a su jefe inmediato.	
17°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: P RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo 85, de literal n) de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil que prescribe que: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que el hecho imputado es desde que el servidor (...), el día 22-02-2019, no asistió a su turno programado en PCT, dejando a los pacientes sin atención médica; sin comunicar a su jefe inmediato sobre su asistencia. Que desde que el servidor (...) incumplió su horario programado de 8.00 a.m., en consultorio externo de nefrología, ingresando a laborar aproximadamente a las 10.20 a.m., sin comunicar a su jefe inmediato sobre su tardanza.	RESOLU ESCRITA (PRIMI AMONE -Mencion la Ley N° 30057 L
18°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: Q RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo 85, de literal n) de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil que prescribe que: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que el hecho imputado es que el servidor (...) en incumplimiento de su horario de trabajo el día 27-10-2019 en el Servicio de Emergencia (...), ingresando recién a horas 9:30 a.m., conforme lo reporta el Jefe de Guardia diurna.	RESOLU ESCRITA -Mencion de la Ley N° 3005
19°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: R RÉGIMEN LABORAL: N° 728	Artículo 85, de literal n) de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil que prescribe que: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Que el hecho imputado, es desde que el día 20-06-2019, el servidor (...), llegó tarde a su centro de trabajo, sin comunicar sobre su tardanza a su jefe inmediato.	RESOLU ESCRITA -Mencion de la Ley N° 3005

20°	SERVIDOR PÚBLICO DE INICIALES: S RÉGIMEN LABORAL: N° 728	ARTÍCULO 98°. FALTAS QUE DETERMINAN LA APLICACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA 98.3 La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía la obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo. Que el hecho imputado desde que el día 28-06-2019, el servidor (...), no registró su asistencia en el parte diario de asistencia del servicio de emergencia (...)	RESOLUCIÓN ESCRITA. Se menciona de la Ley N° 3005

Tabla elaborada por la investigadora

TABLA IV: IDENTIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES QUE SANCIONAN AL SERVIDOR PÚBLICO (N° 728, 276 y 1053) EN ESSALUD

IDENTIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES QUE SANCIONAN AL SERVIDOR PÚBLICO (N° 728, 276 y 1053) EN ESSALUD			
EXPEDIENTE	MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES	FALTA	DOCTRINA NO CONTENIDA EN LOS EXPEDIENTES DE ESSALUD
1 A	CONSIDERANDOS: 4. Que, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y	Desde que el servidor (...), el día 28-02-2019, llegó tarde a laborar en consultorio externo de dermatología del hospital (...), programado de 8.00 a.m. a 12 a.m., ingresando	Consideramos que este contenido propuesto por la normativa vigente es insuficiente pues la motivación va más allá que solo enunciar los fundamentos de

	Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE se establecieron las siguientes reglas para la vigencia del Régimen disciplinario: 4.1 Los PAD instaurados antes del 14 de septiembre de 2014 (con resolución u otro acto de inicio expreso) se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al PAD. 4.2 Los PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la LSC y su Reglamento y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos. 4.3 Los PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por	a partir de las 8. 45 a.m., sin comunicar a su jefe inmediato sobre su tardanza; en haber incurrido en falta: Literal N) el artículo 85° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, la cual prescribe: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada del trabajo, corresponde la sanción consiste en AMONESTACIÓN ESCRITA. ANTECEDENT ES: 6.1Mediante ACTA DE VERIFICACIÓN DE PERMANENCIA, presidida por el Jefe de la División de Recursos Humanos realizó una diligencia (...), al personal médico de los Servicios de Consulta (...); del turno de la mañana de acuerdo al Rol de Programación institucional, siendo el resultado lo siguiente: La Dra. M, llegó al consultorio donde estaba programada a las 08:30 a.m.; no firmó el Parte Diario de Asistencia, los pacientes lo estaban esperando; del mismo modo en el Consultorio de	hecho y de derecho, también implica exponer el razonamiento de los jueces y dedicar un aspecto importante a la justificación probatoria, como señala el profesor Jordi Ferrer: <i>“(…) la motivación concebida como expresión de los motivos, las causas, de una decisión es un discurso lingüístico descriptivo. Como tal, no es capaz de justificar la decisión, puesto que la justificación pertenece al ámbito de lo normativo y no hay salto posible que permita fundar una conclusión normativa en un conjunto de premisa</i> De este modo, consideramos que es fundamental que en la motivación de las resoluciones judiciales no solo se describan los fundamentos de hecho o de derecho que fueron utilizados por el juez para resolver la
--	---	---	--

	las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento. 4.4 Si en su segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, se seguirá el mismo criterio dispuesto en el numeral 6.2 anterior. 4.5 Para efectos de la presente directiva, se considera que el PAD ha sido instaurado cuando la resolución u otro acto de inicio expreso que contiene la imputación de cargos ha sido debidamente notificado. 5. Que, conforme al numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento general, la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, a: a) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.	Dermatología, el doctor, no se le encontró al momento de la verificación, se encontró pacientes esperando ser atendidos; a las 08:45 am., que se cerró el Parte Diario no estuvo presente, asimismo estuvo programado, se terminó la diligencia a las 08:45 a.m., se adjunta copias del registro de Control de Personal. 6.2 Mediante, CARTA N°, (...) el Jefe de la División de Recursos Humanos remite a esta Secretaría Técnica, el Acta de Verificación de Permanencia, a fin de realizar la investigación preliminar sobre la no permanencia de los médicos (...), de acuerdo a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. 6.3 Mediante, CARTA N° -ST_DRH-OADM-GRAAN (...), esta Secretaria Técnica, solicita al servidor IVJ, informe sobre los hechos expuestos en el Acta de verificación de permanencia, a fin de realizar las investigaciones preliminares.	controversia, sino que además es necesario encontrar expresamente señalado en la sentencia cuál fue el razonamiento lógico seguido por el Juez para emitir su fallo; así como también, conocer cómo realizó la valoración de los medios probatorios. (Ferrer, 2011, pp.90) La importancia de conocer cuál fue el razonamiento lógico seguido por el Juez se centra en que de este modo se podrá conocer que cada una de las premisas fácticas o jurídicas expuestas en la sentencia no se tratan de ideas aisladas, sino que forman parte de un conjunto de fundamentos que concatenados permiten arribar a una conclusión. O, dicho de otro modo, podremos entender que, siguiendo las premisas establecidas por el Juzgado se arribará necesariamente a la conclusión planteada en la parte resolutoria de la sentencia. (Puelles, 2020)
--	--	--	--

	b) E el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa su sanción. c) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quién oficializa la sanción. 11. LA DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN 12. Que en el artículo 103° del reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se dispone: Una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe: a) Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este Título.		Volviendo sobre uno de los puntos esenciales que debe tener las sentencias para considerarlas como debidamente motivadas, referido a la valoración de los medios probatorios, consideramos pertinente traer a colación lo que señala la profesora Gascón, quien considera que la motivación de la prueba exige explicitar las pruebas usadas y el razonamiento que ha conducido, a partir de las mismas, a la declaración de los hechos probados¹. (Gascón Abellán, 2012, pp.201)
--	---	--	---

	b) Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida. c) Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley. d) La subsanación voluntaria por parte del servidor del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador puede ser considerada un atenuante de la responsabilidad administrativa disciplinaria, así como cualquier otro supuesto debidamente acreditado y motivado. 13.- Asimismo, al haberse acreditado		
--	--	--	--

	la responsabilidad administrativa por los hechos imputados, se debe proceder conforme al artículo 104° del reglamento General de la Ley N° 30057 que prescribe: Constituy en supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil: a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente. b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada. c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo		
--	--	--	--

	o comisión encomendada. d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal. e) E) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superara la inminente afectación de intereses generaes como la vida, la salud, el orden público, etc. f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de		
--	--	--	--

	carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación. 14. Que , en ese sentido el hecho imputado y la conducta del servidor no se encuentran en alguno de los supuestos del mencionado artículo 104° que permita eximir la responsabilidad administrativa disciplinaria a SEVJ, por ninguna de las faltas que se imputa y por ende corresponde la aplicación de una sanción. 15. Que, según el Tribunal Constitucional: EL principio de razonabilidad parecer sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento		
--	---	--	--

	del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación, agregando sobre este particular que (...) debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de la sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación, como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de la persona. (Expediente N°2192-2004-AA/TC, 2004) 16. Que, en ese sentido, la facultad disciplinaria del empleador no es de carácter absoluto, esto es no puede ser ejercida de forma arbitraria. En tal virtud, una vez acreditada la falta imputada, el		
--	--	--	--

	empleador, debe tener en consideración para determinar el tipo de sanción, la gravedad de la falta, antecedentes del trabajador o las circunstancias en que se presentaron los hechos. 17. Que, el numeral 1,4 del artículo IV del Título Preliminar así como el artículo 230 de la Ley N° 27444 establece el principio de razonabilidad como principio del procedimiento Administrativo, por el que las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el incumplimiento calificado de infracción, debiéndose tener en cuenta los medios a emplear y los fines públicos a ser tuteados. 18.- Que, el Tribunal Constitucional ha manifestado que durante el ejercicio de la potestad sancionadora (la misma que puede extenderse a la disciplinaria) “(...) los órganos de la Administración Pública están obligados a respetar los derechos reconocidos en		
--	---	--	--

	la Constitución. Esta constricción se impone por las exigencias que se derivan del derecho a debido proceso sustantivo, entre otras que el resultado de una sanción en el plano administrativo no solo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además de que este acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad. (Expediente N°1411-2004-AA/TC, 2004) 19.-Por ende, al encontrarse debidamente acreditado la responsabilidad del servidor corresponde en aplicación del artículo 87° de la Ley N° 30057 determinar la sanción aplicable teniendo en cuenta la existencia de las condiciones siguientes: a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento. c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que		
--	---	--	--

	cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente. d) Las circunstancias en que se comete la infracción. e) La concurrencia de varias faltas. f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas. g) La reincidencia de comisión de la falta h) La continuidad en la comisión de la falta. i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso. 20. Que. en atención a lo expuesto y aplicación del artículo 91° de la Ley N° 30057 se gradúa la sanción de la siguiente manera:		
2 B		Mediante ACTA DE VERIFICACIÓN DE PERMANENCIA (...) se realiza el acto de verificación, aproximadamente a las 10:00 a.m., donde se	

		encontraba programado el doctor, no encontrándose al servidor, asimismo no firmó el Parte Diario de Asistencia, también se verificó en el área de control no encontrándose ningún documento que sustente su ausencia, se culminó a las 10:25 a.m. Mediante CARTA (...) solicita a Jefe e Bienestar y Legajo, la Línea de Carrera Administrativa, del colaborador, a fin de poder iniciar las investigaciones de acuerdo a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Mediante CARTA (...) el Jefe de División de Recursos Humanos remite a la Secretaría Técnica el Acta de Verificación de Permanencia, relacionado al colaborador. Mediante CARTA, esta Secretaria Técnica solicita al servidor; informe sobre los hechos materia de investigación expuestos en el documento de referencia, a fin de realizar las investigaciones preliminares de acuerdo a	
--	--	---	--

		la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Mediante CARTA S/N, el doctor (...) estuvo programado en Interconsultas, Procedimientos, Curaciones y horas extras de 07 a 08 a.m. , asimismo indica que el momento que se realizó a verificación de permanencia no se encontraba en el Consultorio de Atención Ambulatoria, y que por la programación de las horas extras y tener pacientes esperando su atención, OLVIDÓ, firmar el Libro de Asistencia al momento de su ingreso, subsanando firmando diariamente el libro de asistencia a una hora anterior a mi horario de entrada; asimismo considera esta situación como hostigamiento laboral, ya que no solo debió verificar su permanencia en el consultorio externo, sino en todas las instalaciones donde realiza sus labores (...) Mediante CARTA, referente a la Programación de Trabajo Ordinario del Servicio de Especialidades Médicas	
--	--	--	--

		correspondiente (...) se encontraba programado desde las 08:00 a.m. a 9.00 a.m., en Interconsultas; desde las 09:00 a.m.- 12:00 p.m. en atención ambulatoria y desde las 12:00 p.m.- 14:00 p.m.; en Procedimientos (...)	
3 (C)		ANTECEDENT ES: Mediante ACTA DE VERIFICACIÓN del servidor MGPS. Con CARTA, se hace conocimiento sobre la papeleta de servicio del servidor: MGPS. A través de CARTA se hace de conocimiento, sobre la no autorización de permiso del servidor. Obre el INFORME (...) sobre el ingreso y salida vehicular del servidor. Con CARTA, se hace de conocimiento sobre las programaciones del servidor MGPS. Con CARTA, se solicita al servidor MGPS, informe sobre los hechos ocurridos. A través de CARTA S/N , el servidor :	

		MGPS hace de conocimiento a la Secretaría Técnica su informe respectivo.	
4 (D)		Que, mediante Acta de verificación de Permanencia, se hace la verificación de asistencia de permanencia del Médico Nefrólogo en el horario de 9:00 a.m., no encontrándose en su servicio programado. Asimismo, se hizo otra verificación en los partes diarios de asistencia el cual se aprecia que no ha firmado su asistencia, igualmente se verificó en el control tiempo no se encuentra en archivo ninguna papeleta de permiso y/o cambio de turno que sustente la Ausencia en su Puesto de labores o un cambio de turno. -Informe del órgano instructor. -Carta que solicita los descargos al servidor público.	
5 (E)		Mediante MEMORANDUM , el jefe de la Administración de la red (...) hace llegar informe a la División de Recursos Humanos (...), informe sobre la	

		implementación de recomendaciones de riesgo en las contrataciones Directas y supuestos Excluidos del OSCE; según el MEMORÁNDUM (...) emitido por el gerente de la Red Asistencial (...) a fin de determinar responsabilidades de los Procedimientos de Contratación Directa llevados por la Red (...), derivadas El Niño Costero 2017. Mediante MEMORANDUM, remite al Jefe de la Oficina Administrativa (...) el seguimiento a informe de implementación de recomendaciones de riesgos en Contrataciones Directas y Supuestos Excluidos del OSCE, con la finalidad de implementar las recomendaciones formuladas por la sub Dirección de Identificación de Riesgos en Contrataciones y Supuestos Excluidos del OSCE, que vienen siendo formuladas a través del Memorándum Múltiple N°, Memorándum; y realizar el deslinde de responsabilidades en las	
--	--	--	--

		Contrataciones Directas a través de la Secretaría Técnica. Mediante CARTA (...) la División de Recursos Humanos remite a la Secretaría Técnica de la Red, el expediente formulado a folios (29), a fin de realizar procedimiento para la determinación de responsabilidades y se emita informe respectivo vinculado a los Procesos Directos de Contratación de nuestra Red Asistencial, de acuerdo a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Mediante CARTA, solicita a la División de Adquisiciones, Copias de los expedientes de las Contrataciones Directas N° 01,03, 05 y 06, realizadas por esta Red Asistencial. Mediante CARTA, el jefe de la División de Adquisiciones doctora (...), informa que para la aprobación de las Contrataciones Directas N° 01, 03,05 y 06-2017, la Oficina de Administración remitió a la Gerencia de la red Asistencial (...) el Informe Técnico (...), que	
--	--	--	--

		sustentó efectuar las contrataciones Directas mencionadas, pro la situación de Emergencia decretada a nuestra Región; asimismo la suscrita dejó el cargo al nuevo JEFE; para que de acuerdo a sus funciones regularice las contrataciones antes mencionadas; sin embargo debido al embalse de los procesos logísticos del 2017, los expedientes fueron llevados al archivo central de la (...), situación totalmente hacinado sumado a las lluvias por el fenómeno del Niño Costero no han podido ser ubicados y que la próxima semana se está preparando un operativo para su ubicación, motivo por el cual solicita que se le otorgue diez días adicionales de plazo de entrega de la información y poder entregar lo solicitado. Mediante CARTA, informa que el responsable de la contratación Directa ; estuvo a cargo y conducción del analista AVA, conforma figura en el SEACE; que le corresponde; como se ha	
--	--	--	--

		podido evidenciar que no se habría cumplido con registrar en el SEACE la Orden de Compra en el presente proceso, finalmente (...) a solicitud del Jefe de la división ordene que registre en el SEACE , la Orden de Compra de la Contratación directa ya mencionada, ejecutándose el mismo día apreciándose en el reporte.	
6 (F)		Que, mediante carta (...) el Jefe de la División de recursos humanos remite a esta oficina el acta de verificación de permanencia (...) para que se pueda examinar si existiría una presunta falta disciplinaria. Que, mediante registro de control de personal, se puede evidenciar que se no se encuentra la firma del IVJ. Que, mediante acta de verificación (...), siendo las 15:20 p.m. (...), se hace la verificación de asistencia permanencia del médico IVJ, programad en el consultorio externa (...), encontrándose la NO asistencia del médico programado. La verificación se realizó a las	

		15:20 p.m. Así mismo se informa que se cerró el parte diario a las 15:20 p.m. (No hay asistencia) Mediante CARTA (...), informando que fue una omisión involuntaria al percatarse del turno de ese día. Pero que posteriormente llego y atendió a todos los pacientes programados a ese turno.	
7 (G)		Que, mediante ACTA DE VERIFICACIÓN DE PERMANENCIA (...) en cumplimiento de la Directiva Interna de la Institución, se procede a verificar la permanencia de la servidora GSDPC, no encontrándosele en su puesto de labores que se encontraba programada, desconociendo su paradero; causando malestar en la atención de dos pacientes que se encontraban esperándola; se culminó la verificación a las 11:20 a.m.; verificando el Parte Diario de Asistencia, tampoco se encontró algún documento que sustente su ausencia. Mediante CARTA (...), el Jefe de la División de Recursos	

		Humanos; remite a esta Secretaría técnica, expediente organizado de la servidora GSDPC, adjuntando el Acta de Verificación de Permanencia, donde se verifica que la servidora al momento de la supervisión no se encontraba en su puesto de labores, teniendo pacientes esperando su atención, para que se sirva iniciar la investigación preliminar de acuerdo a la Ley N° 30057, ley del Servicio Civil. Mediante DOCUMENTO, informa (...) que ella, no se acuerda con claridad, las actividades que realiza; por ser múltiples, y que en el área donde labora no cuenta con servicios higiénicos, y tiene que desplazarse hasta la oficina de la hospitalización de Medicina; pero si recuerda que fue a la oficina de Servicio Social a conversar con (...), porque necesitaba realizar interconsultas de algunos pacientes que necesitaban apoyo social ; además solicita disculpas del caso por o poder responder dentro del plazo indicado	
--	--	---	--

		por ley, por la recargada labor en su servicio.	
8 (H)		Que, mediante CARTA (...) , la Jefatura del Servicio (...) informa al director (...) , respecto a la incidencia de guardia nocturna (...), en el que habría existido una suplantación de médicos. Que, mediante CARTA, Secretaría Técnica hace de conocimiento a la jefatura de la División de Recursos Humanos (...) e indica que se procederá a realizar la investigación previa y precalificación correspondiente. Que, mediante informe (...) Secretaría Técnica realizar la recalificación de denuncia y recomienda el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor FVLLR. Que, mediante CARTA (...), se da inicio al procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor FVLLR, notificándose válidamente (...)	

		Que, con fecha (...) el servidor FVLLR presenta su escrito de descargo. Que, mediante (...) , la Jefatura del Servicio de Cirugía emite su informe en calidad de órgano Instructor, recomendado aplicar una amonestación escrita.	
9	I	-Se menciona el ACTA DE VERIFICACIÓN DE PERMANENCIA (...) no encontrándosele en su puesto de labores. Mediante CARTA, se señala la inasistencia del doctor. Mediante CARTA, la Secretaría técnica solicita informe al servidor IVJ sobre los hechos expuestos (...) a fin de realizar las investigaciones preliminares para presentar su informe debidamente sustentado y acreditado. Mediante DOCUMENTO, el servidor (...) informa que sí acudió a su puesto de labores y atendió a los pacientes programados, adjunta el Parte Diario de Asistencia y el registro de	

		atención de pacientes citados.	
10 (J)		Mediante CARTA (...) el Jefe de la Oficina de Administración, remite a esta Secretaría Técnica (...), referente al Informe Final del Proceso de Baja de los ejercicios 2014, 2015 y 2016 (...) ; solicitando se inicie el deslinde de responsabilidades incurridas. -Menciona otras CARTAS solicitando información al Jefe de la División de Adquisiciones y del servidor público. Mediante CARTA, la Jefe de la División de Adquisiciones, se pronuncia referente al Proceso de baja de Bienes Estratégicos de los ejercicios 2014, 2015 y 2016 de nuestra Red, manifiesta que se ha incumplido la Directiva (...); Normas para el proceso de Incineración y/o entierro de medicamentos, materiales Médicos e Insumos vencidos, deteriorados y /o rotos. En el punto 7.9.- De los Plazos; que prescribe: Los órganos Desconcentrados tendrán	

		como plazo determinado para llevar a cab esto procesos dentro de los treinta días siguientes al cierre de la toma del Inventario Físico de existencias de Almacén Anual. Mediante CARTA, (...) se informa que los procesos de baja de los ejercicios 2014, 2015 y 2016, fueron informados el 2017, de acuerdo a la Directiva (...) Normas para el proceso de Incineración y/o entierro de medicamentos y materiales médicos vencidos, deteriorados y/o rotos; dichos procesos de Baja se realizaron de acuerdo a las Resoluciones, Existencias en almacén del año 2014, Resolución N°, Existencias en almacén del año 2015, Resolución, Existencia de 2016, que se adjuntan, sin embargo no lo realizó dentro del plazo establecido (...) Pues bien, resulta que el Tribunal Constitucional, respeto a la imputación de cargos “por negligencia en las funciones”, ha indicado en la sentencia recaída en el	
--	--	---	--

		Expediente N° 2192-2004-AA/TC: En el presente caso, la resolución impugnada que establece la máxima sanción posible en vía administrativa, es decir, la destitución de los recurrentes, tiene como respaldo legal del artículo 28°, incisos a) y d) del Decreto legislativo N° 276, que establece “ (...) son faltas de carácter disciplinarias que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo: a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley y su reglamento; y d) La negligencia en el desempeño de las funciones. Este Tribunal considera que las dos disposiciones invocadas en la resolución que establece la destitución de sus puestos de trabajo de los recurrentes, son cláusula de remisión, que requieren, de parte de la administración municipal, el desarrollo de reglamentos normativos	
--	--	---	--

		que permitan delimitar el ámbito de actuación de la potestad sancionadora, debido al grado de indeterminación e imprecisión de las mismas, consecuentemente la sanción impuesta sustentada en estas disposiciones genéricas es inconstitucional, por vulnerar el principio consagrado en el artículo 2º inciso 24, literal d) de la Constitución, conforme a los criterios desarrollados en los fundamentos precedentes. Es decir, que el Tribunal Constitucional ha dejado sentada su postura, que cuando se trata de disposiciones indeterminadas, como la de imputar Negligencia en el desempeño de las funciones como ocurre en la presente, se tiene que desarrollar reglamentos para poder precisar cuáles son las funciones que negligentemente se han desatendido, y no precisamente efectuar una imputación imprecisa, dado que ello vulnera el derecho constitucional del Principio de Legalidad	
--	--	--	--

		Es decir que no puede efectuarse dicha imputación sin tener que haber precisado cual es la función que se ha realizado negligentemente, y que esta se encuentra recogida en el Reglamento de Organización respectivo, pues con ello no solo se afecta el principio de legalidad, sino además el Principio de Tipicidad, dado que conforme al fundamento jurídico 53 del Expediente N° 01844-2018 del Tribunal de Servir se ha establecido que:	
11 (K)		Que, mediante correo electrónico, se informa sobre un incidente ocurrido en la Guardia Diurna, donde el servidor A, no acudió a cumplir con su turno programado, lo cual generó retrasos en el traslado de pacientes de alta y pacientes (...) Que mediante, CARTA se solicita informa al conductor B sobre los hechos. Que, mediante INFORME, el servidor A informa que se ausentó porque un familiar se	

		descompensó y fu internado en el hospital La Caleta, motivo por el cual pidió permiso con papeleta como vacaciones pendientes (...). Que, mediante INFORME, la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario recomendó instaurar procedimiento administrativo disciplinario al servidor SBSD, cuyo cargo al momento de ocurridos los hechos fue de auxiliar de apoyo asistencial del hospital (...) Que, mediante INFORME, recomienda NO PROCEDENCIA.	
12 (L)		Mediante CARTA, de CONSTATACIÓN DE PERMANENCIA. Que, mediante CARTA se solicita informa al servidor MAML sobre lso hechos expuestos en el Acta de Permanencia, concediéndole un plazo de 05 días hábiles para presentar su informe debidamente sustentado; siendo recepcionado (...)	

13 M		-ACTA DE PERMANENCIA, solicita realizar la verificación de la asistencia del MPS en el área del Consultorio de (...), Guardia Diurna, no encontrándosele en el servicio ue fue programado, asimismo no se encontró ningún documento que sustente su ausencia, dándose por concluía la supervisión a las 10:20 a.m. -Mediante ACTA DE CONSTATACIÓN DE PERMANENCIA (...) se realiza la constatación de permanencia al MPS, no encontrándosele en el servicio que fue programado, para la atención de pacientes en hospitalización e interconsultas (...), asimismo no se encontró ningún documento de cambio de turno, que sustente su ausencia, dándose por concluida la supervisión a las 09:40 a.m. Mediante CARTA, el Jefe de Recursos Humanos remite a esta Secretaría Técnica, el incidente ocurrido en el consultorio (...); a fin de realizar las investigaciones
------	--	--

		preliminares de acuerdo a Ley N° 30057; Ley Servicio Civil. (primer hecho) Mediante CARTA, el Jefe de Recursos Humanos remite a esta Secretaría Técnica, el incidente ocurrido en el consultorio (...); a fin de realizar las investigaciones preliminares de acuerdo a Ley N° 30057; Ley Servicio Civil. (segundo hecho) Mediante CARTA; esta Secretaría Técnica solicita al colaborador MGPS informe sobre los hechos expuestos en el acta de Constatación de Permanencia (...) Mediante DOCUMENTO informa MGPS que lo que sucedió es por un error involuntario que no registró su ingreso en el Parte Diario, porque recibió una llamada del servicio de UCI, apersonándose inmediatamente, a evaluar a un paciente, acredita esta atención con un formato de interconsulta (...) indicando que por error se consideró ese día.	
--	--	--	--

		Mediante DOCUMENTO, informa que no asistió por un error involuntario de confusión en la programación donde en esa fecha presumía que no estaba programado, faltando ese día, siendo estos pacientes reprogramados (...)	
14 N		Mediante ACTA DE VERIFICACIÓN DE PERMANENCIA realizó la verificación de permanencia del personal médico (...) no encontrándose en archivo ninguna papeleta de permiso que sustente la ausencia en su puesto de labores del personal indicando (No hay cambio de turno) Mediante CARTA se pide que informe sobre los hechos expuestos (...) para realizar las investigaciones preliminares. Que, el JPS, remite a la oficina de secretaría técnica, alegando que el (...) estuvo programado en interconsultas, procedimientos y curaciones y que ese día realizó interconsultas y	

		curaciones en piso de hospitalización, quien hace el acta de verificación indica que la técnica del consultorio le indicio que recién había llegado, una condición, ya que para realizar tanto los procedimientos, curaciones e interconsultas tengo que usar diversos ambientes del hospital , además constantemente tengo que salir del consultorio para pedir diverso material.	
15 Ñ		Mediante CARTA se hace de conocimiento a la Secretaría técnica sobre las tardanzas y ausencias del servidor. Mediante CARTA, se informa que los médicos llegan tarde o se ausentan durante el turno el servidor EECM. En el Registro de Control de Personal, se constata los ingresos y salidas del personal asistencial, sin embargo, para (...) no se encuentra registro de dicho servidor. A través de CARTA S/ N realiza su descargo ante esta	

		Secretaría Técnica, en donde acepta que es cierto que en reiteradas oportunidades ha llegado tarde a su trabajo conforme consta de los partes diarios de control de asistencia.	
16 O		Que, mediante CARTA se remite la información sobre los médicos que llegan tarde a laborar o se ausentan. Que, mediante CARTA remite a Secretaría técnica lo indicado en el párrafo precedente referido a la asistencia y permanencia de los médicos de guardia, a fin que proceda conforma a sus atribuciones. Que, mediante INFORMA, se realiza la precalificación respectiva en base a los hechos puesto a conocimiento y las normas institucionales infringidas. Que, mediante CARTA se informa al servidor JMGÑ el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.	
17 P		Que, mediante CARTA se informa a la Secretaría Técnica el	

		expediente para la atención correspondiente. Que , mediante CARTA, se señala que el doctor JCGG, no ha cumplido con asistir a su turno programado (...), sin haber informado a la jefatura (...), el motivo de su inasistencia; a horas 13:37 se aperson el médico B para informar que el médico JCGG lo había llamado para informarle que iba a trabajar y que alcanzaría un descanso médico. Que, mediante CARTA, se informa una presunta inasistencia (...), a fin de realizar las investigaciones de acuerdo a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Que, dentro de las investigaciones preliminares, se informa que el servidor pidió descanso médico, sin embargo, fue presentado a su jefatura 5 días después. Que, a razón de los hechos narrados, los cuales se encuentran como piezas adjuntas presente Informe, el servidor JCGG habría transgredido lo dispuesto en las siguientes normas el inciso c) del Art.	
--	--	---	--

		19° del reglamento Interno de Trabajo (...) incumpliendo así con los parámetros establecidos al momento de realizar las labores encomendadas (...)	
18 Q		Que, mediante ACTA DE CONSTATACIÓN DE PERMANENCIA, se procede realizar la verificación de permanencia de AMML, constatándose que no se encontraba en su puesto de trabajo. Que, mediante CARTA, se remite expediente por presunta ausencia en el puesto de trabajo de AMML. Que, mediante CARTA se informa que la conducta es reincidente. Que, mediante CARTA, la Secretaría técnica solicita informe sobre los hechos expuesto al servidor AMML.	
19 R		Mediante CARTA, se remite documentación sobre una presunta tardanza.	
20 S		Que, mediante CARTA se remite la	

		información sobre los médicos que llegan tarde a laborar o se ausentan. Que, mediante CARTA remite a Secretaría técnica sobre la asistencia y permanencia de los médicos de guardia, a fin que proceda conforma a sus atribuciones. Que, mediante INFORME, se realiza la precalificación respectiva en base a los hechos puestos a conocimiento y las normas institucionales infringidas. Que, mediante CARTA se informa al servidor FVLLR el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.	
--	--	--	--

TABLA V: DESCRIPCIÓN DE LOS ALCANCES DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO QUE BRINDA LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

DESCRIPCIÓN DE LOS ALCANCES DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO QUE BRINDA LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS	
SENTENCIAS	ALCANCES
CASO BAENA RICARDO Y OTROS VS. PANAMÁ	101. De acuerdo con la "Ley 25", contra el despido sólo cabía el recurso de reconsideración ante la misma autoridad que dictó el acto y el recurso de apelación ante la autoridad superior, agotándose con ello la vía administrativa. Posteriormente, el trabajador podía recurrir, en la jurisdicción contencioso-administrativa, ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia. 104. La Corte destacó respecto al debido proceso administrativo: Es un derecho humano el obtener todas las garantías que permitan alcanzar decisiones justas, no estando la administración excluida de cumplir con este deber. Las garantías mínimas deben respetarse en el procedimiento administrativo y en cualquier otro procedimiento cuya decisión pueda afectar los derechos de las personas... 105. Concluyendo, entonces, en relación con los hechos del caso y los derechos en juego: ...Los directores generales y las juntas directivas de las empresas estatales no son jueces o tribunales en un sentido estricto; sin embargo, en el presente caso las decisiones adoptadas por ellos afectaron derechos de los trabajadores, por lo que resultaba indispensable que dichas autoridades cumplieran con lo estipulado en el artículo 8 de la Convención (...) No escapa a la Corte que los despidos, efectuados sin las garantías del artículo 8

	de la Convención, tuvieron graves consecuencias socioeconómicas para las personas despedidas y sus familiares y dependientes, tales como la pérdida de ingresos y la disminución del patrón de vida. No cabe duda que, al aplicar una sanción con tan graves consecuencias, el Estado debió garantizar al trabajador un debido proceso con las garantías contempladas en la Convención Americana (...) la Corte concluye que el Estado violó los artículos 8.1, 8.2 de la Convención Americana, en perjuicio de los 270 trabajadores....
	121. En sus alegatos ante la Corte IDH en el citado Caso Baena Ricardo y otros, la CIDH volvió a fijar posición en la materia: En cuanto al artículo 8 de la Convención, la Comisión alegó que: a) el debido proceso no puede entenderse circunscrito a las actuaciones judiciales; debe ser garantizado en todo trámite o actuación del Estado que pueda afectar los derechos e intereses de los particulares (...) la administración debe actuar conforme a la legalidad y a los principios generales de racionalidad, razonabilidad y proporcionalidad, permitiendo a los destinatarios de los actos administrativos ejercer su derecho de defensa... (El destacado es propio) 123. Los estándares hasta aquí reseñados permiten dar cuenta de la postura que el SIDH ha adoptado en materia de la aplicabilidad del debido proceso legal a la esfera administrativa. Como se ha evidenciado, tanto la CIDH como la Corte IDH se han pronunciado a favor de la plena vigencia de la garantía en dicho ámbito. Es de destacar que los casos e informes citados en este primer punto constituyen apenas un pequeño muestrario del escenario que se irá construyendo al precisar los diversos alcances que el SIDH le ha conferido al debido proceso administrativo.

CASO IVCHER BRONSTEIN VS.PERÚ	110. Si bien se retomará este caso más adelante, es oportuno citar aquí las palabras de la Corte IDH en relación con la aplicabilidad de la garantía del debido proceso legal en sede administrativa: Pese a que el artículo 8.1 de la Convención alude al derecho de toda persona a ser oída por un “juez o tribunal competente” para la “determinación de sus derechos”, dicho artículo es igualmente aplicable a las situaciones en que alguna autoridad pública, no judicial, dicte resoluciones que afecten la determinación de tales derechos...
CASO CLAUDE REYES Y OTROS VS. CHILE	148. Otro elemento al que el SIDH ha conferido un papel relevante al analizar los alcances del debido proceso administrativo, es el derecho a contar con una decisión fundada. (Caso Claude Reyes y otros vs. Chile, 2006) 149. En el citado caso Claude Reyes y otros, la Corte IDH fue enfática en cuanto a la necesidad de que la Administración desarrolle los fundamentos de sus decisiones y los ponga a disposición de los administrados. En el caso, la autoridad estatal se negó a resolver en forma satisfactoria una solicitud de información sin siquiera plasmar dicha denegatoria en una decisión escrita y debidamente fundada. Esta situación determinó que la Corte entendiera que tal actuar de la Administración resultó arbitrario y determinó la violación de la CADH. Concretamente, el tribunal estableció: En el presente caso la autoridad estatal administrativa encargada de resolver la solicitud de información no adoptó una decisión escrita debidamente fundamentada, que pudiera permitir conocer cuáles fueron los motivos y normas en que se basó para no entregar parte de la información en el caso concreto y determinar si tal restricción era

	compatible con los parámetros dispuestos en la Convención, con lo cual dicha decisión fue arbitraria y no cumplió con la garantía de encontrarse debidamente fundamentada protegida en el artículo 8.1 de la Convención. (...) Por lo anteriormente indicado, la Corte concluye que la referida decisión de la autoridad administrativa violó el derecho a las garantías judiciales consagrado en el artículo 8.1 de la Convención, en relación con el artículo 1.1 de dicho tratado... 150. Por su parte, la CIDH también entendió en casos que involucran el deber de las autoridades estatales de fundar y difundir sus decisiones.
CASO COMUNIDAD INDÍGENA YAKYE AXA VS. PARAGUAY	6. El derecho a la revisión judicial de decisiones administrativas 164. Un último elemento de la garantía del debido proceso legal administrativo que ha tenido recepción y desarrollo en el marco del SIDH es el derecho a la revisión judicial de decisiones administrativas. En este sentido, debe destacarse que la ausencia de mecanismos judiciales adecuados para efectuar una revisión amplia de las decisiones administrativas también tiene efectos directos sobre la vigencia de los derechos sociales, desde que muchos de estos derechos dependen de la adopción de decisiones administrativas.

Tabla elaborada por la investigadora.

1.- Sí, se ha cumplido con identificar la vinculación taxativa de las faltas-sanciones correspondientes al servidor público bajo el régimen N° 728, N° 276 y 1037 en ESSALUD, concluyendo que no existe un cuadro conectivo entre la falta y la sanción, debido a que si bien esta institución del Estado, para los procedimientos administrativos disciplinarios, se rige por el artículo N° 85 de la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil”, en la misma solo señala de forma genérica los hechos fácticos que podrían considerarse como falta y en los artículos N° 103° y 104° solo menciona como se determina la sanción y los eximentes

respectivamente, dejando a la libre interpretación y razonamiento jurídico del órgano sancionador la imposición de la sanción

2.- Sí se ha cumplido con identificar el principio constitucional de motivación de las resoluciones que contienen el acto administrativo que sanciona al servidor público (régimen laboral N° 728, N° 276 y N° 1057°) en ESSALUD, concluyendo que no existe una debida fundamentación en las resoluciones de sanción emitidas por el órgano correspondiente, debido a que solo existe un enunciado del artículo N° 85 de la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil” con respecto a la ubicación del literal que corresponde a la falta cometida, así como la descripción normativa de los artículos N° 103 y 104 del Reglamento para determinar la sanción y una mención en el apartado “Antecedentes” como fundamentos fácticos, no existiendo una argumentación que vincula el fundamento de hecho con el derecho para sustentar el razonamiento jurídico del órgano sancionador.

3.- Sí, se ha cumplido con identificar el principio constitucional de legalidad de las resoluciones que contienen el acto administrativo que sanciona al servidor público (régimen laboral N° 728, N° 276 y N° 1057) en ESSALUD, concluyendo que él mismo es respetada debido a que las faltas y sanciones que se imponen a los trabajadores emanan de la Ley N 30057 “ Ley del Servicio Civil”, que señala de forma expresa en su artículo N° 85 los enunciados fácticos que serán considerados como faltas, así como que los hechos que se presenten a partir de su entrada en vigencia el 14 de septiembre de 2014, se regirán por esta ley y que para determinar las sanciones y los eximentes en los artículo 103 y 104 del Reglamento y las clases de sanciones en el artículo N° 92.

4.- Sí, se ha cumplido con identificar el principio constitucional de tipicidad de las resoluciones que contienen el acto administrativo que sanciona al servidor público (régimen laboral N° 728, N° 276 y N° 1057) en ESSALUD, concluyendo que no se cumple ya que si bien hay una lista de enunciados en el artículo N° 85 de la ley N° 30057” Ley del Servicio Civil” con respecto a las falta, estos son genéricos y en la práctica hay hechos que no se encuentran prescritos de forma taxativa, tomando en cuenta que el derecho administrativo tiene como base este principio.

5.- Sí, se ha cumplido con describir los alcances del debido procedimiento administrativo disciplinario de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, concluyendo que la misma es considerada una garantía constitucional que debe respetarse y que es un derecho humano que permite decisiones justas por parte de la Administración Pública y que

la misma debe actuar respetando los principios de legalidad, racionalidad, razonabilidad y que la revisión judicial forma parte del respeto a la garantía constitucional del debido procedimiento.

Recomendaciones

Si bien a la fecha existe la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil”, que unifica los regímenes laborales en ESSALUD, que hasta la fecha hay una transición, pero no es del todo completa, regula el procedimiento administrativo disciplinario tanto de los trabajadores en la Ley N° 276, N° 728 y N° 1057, señalando las faltas en las que configuraría el hecho cometido por el servidor público y en su Reglamento la clasificación de la sanción y como el órgano sancionador la determinará, pero existe una vaguedad legal, en cuanto a la vinculación taxativa de la falta con la correspondiente sanción vulnerando el principio de tipicidad y la falta de la debida motivación de la resolución de sanción, por lo que se recomienda a los legisladores primero la elaboración de una norma que contenga de forma taxativa el enunciado fáctico como ejemplo en cada uno de los literales del artículo 85° de la mencionada ley como falta y la sanción que correspondería a cada uno y una mayor fundamentación para sustentar el razonamiento lógico que vincule los fundamentos de hecho y derecho al emitir la sanción por parte del órgano sancionador.

AGRADECIMIENTOS:

A DIOS, por ser fuente de conocimiento e inspiración, mi fortaleza en todos los momentos de la vida, a quién por su amor y misericordia ha permitido que pueda seguir avanzando profesionalmente a través de este trabajo.

A mis hijos, Christian Edinson Jave Custodio y Nahum Joash Sotelo Custodio, quiénes desde que nacieron se volvieron la fuente de inspiración y las ganas de salir adelante en esta vida, gracias por ser mi mayor fuente de motivación.

A mis padres Juana Vásquez Escobedo y Cristian Custodio Gastañadui, por su amor y consejos constantes, por haberme sacado adelante.

A mi esposo, Juan Jhony Sotelo Cotrina por sus consejos, por la paciencia y por el amor con el que me acompaña en cada momento de mi vida.

A mi asesor, el doctor Manuel Urcia Quispe, quién me orientó y aconsejó durante el desarrollo de esta investigación.

Referencias

- ACLU Arizona. (2021). Obtenido de <https://www.acluaz.org/en/preguntas-frecuentes-defendiendo-la-ciudadania-bajo-la-14th-enmienda-de-la-constitucion-de-los>
- Adrián, Y. (2021). *Concepto Definición*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/proceso/>
- Agudelo Ramírez, M. (2004). *El debido proceso*. Obtenido de <file:///D:/Descargas/Dialnet-ElDebidoProceso-5238000.pdf>
- Badie, B., & Birnbaum, P. (1979). *Sociologie de l'Etat revisitée*.
- Bara, R. (2015). *La Magna Carta. Reflexiones sobre su significado ocho siglos después*. Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/REyE/article/view/16415/16277>
- Bernejo, J. (2005). *Derecho administrativo, parte especial. Sexta Edición*. Madrid: Thomson-Civitas.
- Blackburn, R. (2015). Obtenido de <https://www.studocu.com/it/document/universita-degli-studi-di-trento/diritto-costituzionale/britains-unwritten-constitution-the-british-library/10667399>
- Bonnin, C. J. (2004). *Principios de la Administración Pública*. Fondo de Cultura Económica.
- Boyer Carrera, J. (2017). *El Procedimiento Administrativo disciplinario: Del Crimen y Castigo hacia una Política de Integridad*. Obtenido de <http://revista.enap.edu.pe/article/view/1560/1632>
- Burdeau, G. (1970). *Traité de Science Politique, Tome IV: Le statut de pouvoir dans l'État*. Paris.
- Bustamante Arapa, K. (2016). *La Reforma del Servicio Civil: La Infracción Administrativa Laboral - un avance en el Procedimiento Administrativo Disciplinario y sancionador en la Administración Pública*. Obtenido de <file:///D:/Descargas/DEbuarka.pdf>
- Cabral, P. O. (2019). *Procedimiento disciplinario en materia de empleo público en la provincia de Buenos Aires*. Obtenido de <https://revistas.unlp.edu.ar/ReDeA/article/view/6717/5673>
- Calvo león, J. (1995). *El Debido Proceso*. Obtenido de <https://www.binasss.sa.cr/revistas/rjss/juridica8/art22.pdf>

Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá. (2001). Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_72_esp.pdf

Caso Claude Reyes y otros vs. Chile. (2006). Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_151_esp.pdf

Caso Comunidad Indígena Yakye Axa vs. Paraguay. (2005). Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/fichas/yakyeaxa.pdf>

Caso de las Niñas Yean y Bosico vs. República Dominicana. (2005). Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_130_esp.pdf

Caso Ivcher Bronstein vs. Perú. (2001). Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_74_esp.pdf

Conceptos Jurídicos.com. (2021). Obtenido de <https://www.conceptosjuridicos.com/pe/acto-administrativo/>

Consultores . (2021). Obtenido de <https://iveconsultores.com/diferencia-entre-proceso-y-procedimiento/>

De Significados. (2018). Obtenido de <https://designificados.com/servidor-publico/>

DeConceptos.com. (2021). Obtenido de <https://deconceptos.com/general/procedimiento>

Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (2018). Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Díaz García, L., & Urzúa Gacitúa, P. (2018). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental del debido proceso. *Ius et Praxis volumen 24 N° 02.*

Dromi, R. (1995). *El Procedimiento Administrativo.* Buenos Aires: Ediciones ciudad Argentina.

Economipedia. (2021). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/administracion-publica.html>

El Proceso Administrativo Disciplinario sus causas y en efectos en la Administración Pública. (2021). Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ZDRAhUDAqwAJ:www2>

.unprg.edu.pe/oficina/imagenes/VRADM/4.ELPROCESOADMINISTRATIVODISCIPLINARIO.ppt+&cd=18&hl=es&ct=clnk&gl=pe

Elcato.org. (2021). Obtenido de <https://www.elcato.org/constitucion-de-los-estados-unidos>

Espinoza Borra, C. C. (2020). Procedimiento administrativo disciplinario y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020.

Espinoza, J. (2021). *Los Requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador*. Obtenido de https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_74.pdf

Evangelista, M. C. (2017). A 800 años de la Carta Magna Inglesa de 1215.

Expediente 2050-2005-PCH/TC. (2006). Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/02050-2005-HC.pdf>

Expediente 649-2002-AA/TC. (2002). Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00649-2002-AA.pdf>

Expediente N° 0091-2005-PA/TC. (2005). Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00091-2005-AA.pdf>

Expediente N° 05986-2015-PA/TC. (2021). Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/05986-2015-AA.pdf>

Expediente N° 3741-2004-AA/TC. (2004). Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03741-2004-AA.pdf>

Expediente N° 8957-2006-PA/TC. (2006). Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/08957-2006-AA.pdf>

Expediente N°1411-2004-AA/TC. (2004). Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01411-2004-AA.pdf>

Expediente N°2192-2004-AA/TC. (2004). Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02192-2004-AA.html>

Fernández Beschtedt, B., & Nosquese, L. I. (2010). *El control de legalidad y el principio de revisión de los actos administrativos*. Obtenido de <file:///D:/Descargas/fernandezbeschtedt.pdf>

- Ferrer, J. (2011). *Apuntes sobre el concepto de motivación de las decisiones judiciales*. Revista de teoría y filosofía del derecho Nro 34.
- Flores Espillico, W. (2018). *Estudio del Debido Procedimiento en los Procesos Administrativos Disciplinarios respecto a los derechos de los administrados en la Dirección Regional de Educación Puno en el año 2014*. Obtenido de http://revistas.unap.edu.pe/rd/index.php/rd/article/view/22/22?fbclid=IwAR3kGHTNxubuLZjtfiZ_AcaICg8ww1R8G2VVcHgHYTyYaBq7FGyWgUqxFqE
- Flores Guillén, M. T. (2019). *El cumplimiento del debido proceso en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno*. Universidad Nacional del Altiplano.
- García de Enterría, E., & Fernández, T. R. (1992). *Curso de Derecho Administrativo*. Tomo I. Editorial Civitas 11° Edición.
- Gascón Abellán, M. (2012). *Cuestiones probatorias*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia 1era edición.
- GeoVictoria. (2021). Obtenido de <https://www.geovictoria.com.pe/decreto-legislativo-1057/#:~:text=El%20decreto%20legislativo%201057%20es,condiciones%20a%20a%20administraci%C3%B3n%20p%C3%ABlica>.
- Gestión del Empleo Público . (2018). Obtenido de <http://www.une.edu.pe/planeamiento/docs/documentos-normativos/DISPOSITIVOS%20LEGALES%20VIGENTES%20EN%20LA%20ADM%20PUBLICA/E%20LEY%20ORGANICA%20DEL%20PODER%20EJECUTIVO/GESTION%20DEL%20EMPLEO%20PUBLICO.pdf>
- Gestión Pública . (2021). Obtenido de <https://laley.pe/art/11154/5-informes-clave-de-servir-sobre-procedimiento-administrativo-disciplinario>
- González Pérez, G. (2012). *La Evolución Histórica de los Derechos Humanos*. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/2446-Texto%20del%20art%C3%ADculo-10782-1-10-20180410.pdf>
- Gordillo Pérez, L. (2016). *¿Por qué surge el Estado? Una Metodología Holística para entender el origen, la función y los retos del poder público*. Obtenido de <https://revistas.comillas.edu/index.php/pensamiento/article/view/7641/7459>

- Gozaini, O. (junio de 1999). *Editores Argentina*. Obtenido de <https://ar.ijeditores.com/articulos.php?idarticulo=27552&print=2>
- Grijalva Jiménez, A. (2017). La Carta Magna Inglesa: Una provocación para pensar las Relaciones entre Constitución y Constitucionalismo. *Revista Facultad de Jurisprudencia RFJ* N° 01.
- Guzmán Napurí, C. (2013). *Manual del Procedimiento Administrativo*. Lima: Pacífico Editores.
- Informe 001344-2021-Servir-GPGSC*. (2021). Obtenido de <https://lpderecho.pe/tribunal-servicio-civil-informe-001344-2021-servir-gpgsc/>
- Informe Técnico 590-2018-SERVIR/GPGSC*. (2021). Obtenido de <https://lpderecho.pe/amonestacion-verbal-sector-publico-informe-590-2018-servir/>
- Informe Técnico N° 022-2018-SERVIR/GPGSC*. (2018). Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1369982/Informe%20T%C3%A9cnico%20022-2018-SERVIR-GPGSC.pdf>
- Informe Técnico N° 1080-2018-SERVIR/GPGSC*. (2018). Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1369226/Informe%20T%C3%A9cnico%201080-2018-SERVIR-GPGSC.pdf>
- Informe Técnico N° 173-2017-SERVIR/GPGSC*. (2017). Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1366999/Informe%20T%C3%A9cnico%20173-2017-SERVIR-GPGSC.pdf>
- Informe Técnico N° 349-2018-SERVIR/GPGSC*. (2018). Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1369718/Informe%20T%C3%A9cnico%20349-2018-SERVIR-GPGSC.pdf>
- Jara Bautista, J. L. (2016). *Legis.Pe*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/fases-particularidades-del-nuevo-procedimiento-administrativo-disciplinario-ley-servicio-civil-ley-num-30057/>
- La Carta Magna*. (2021). Obtenido de https://www.pdfprof.com/PDF_Image.php?id=12913&t=32
- Legal Information Institute*. (2021). Obtenido de https://www.law.cornell.edu/wex/es/la_quinta_enmienda

- Legis.Pe.* (2018). Obtenido de <https://lpderecho.pe/debido-proceso-justicia-peruana/>
- Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444.* (2018). Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Ley-de-Procedimiento-Administrativo-de-PersonalLey27444.pdf>
- Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444.* (2021). Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Ley-de-Procedimiento-Administrativo-de-PersonalLey27444.pdf>
- Ley Marco del Empleo Público Ley N° 28175.* (2021). Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/pdf-normas/ley-n28175.pdf>
- Made for minds.* (2015). Obtenido de <https://www.dw.com/es/el-legado-de-la-carta-magna/a-18518687?fbclid=IwAR26QjO1b8Th0svSe17Tjj9AMlck5aXuqTO6q3m7STZ1HAWa2ws9BYlQNI0>
- Mendoza Ugarte, A. (2017). *La Ejecución Coactiva*. Jurista Editores.
- Merlano Sierra, J. E. (2017). *Aspectos Generales de la Potestad Punitiva del Estado: La Identidad Sustancial entre Delitos e Infracciones Administrativas y la Aplicación Analógica de la Ley*. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1174/Aspectos%20Generales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Miranda Hurtado, G., & Huayta Zacarías, L. (2021). *El Régimen Disciplinario a partir de la Ley del Servicio Civil y su reglamento*. Obtenido de https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3501_ley_servir.pdf
- Mondragón- Duarte, S. (2019). *El Derecho Administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública*. Universidad Autónoma Latinoamericana.
- Monroy Gálvez, J. (2005). *Debido proceso y tutela jurisdiccional. En la Constitución comentada Tomo II*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Montiel Álvarez, T. (2015). *La Carta Magna de Juan Sin Tierra*. Mito Revista Cultural 24. Obtenido de <https://www.aacademica.org/teresa.montiel.alvarez/27.pdf>
- Nunja, J. L. (2016). *Marco Jurídico que regula la Carrera Pública (Servir) Meritocracia en el Estado*. Lima.

- Ortecho Villena, V. J. (1994). *Debido Proceso y Tutela Jurisdiccional en Instituto de Ciencias Políticas y Derecho Constitucional*. Perú.
- Ortega Ruiz, L. (2018). *El acto administrativo en los procesos y procedimientos*. Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/el-acto-administrativo-en-los-procesos-y-procedimiento.pdf>
- Pérez de los Reyes, M. A., & Arellanos Suárez, V. H. (2016). *Libertad en la Igualdad. Binomio democrático ocho veces centenario*.
- Plataforma única digital del Estado peruano*. (2020). Obtenido de <https://www.gob.pe/10933-presentar-recurso-de-reconsideracion-frente-a-una-sancion-administrativa>
- Prat, J. (1990). *Derecho Administrativo. Tomo I*. Editorial Acalie.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2012). *El Servicio Civil: Antecedentes, Marco normativa actual y desafíos para la Reforma*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062273/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano.PDF
- Puelles, J. D. (2020). *Enfoque Derecho*. Obtenido de https://www.enfoquederecho.com/2020/10/16/porque-motivar-no-es-solo-describir-la-importancia-de-una-adecuada-motivacion-de-las-resoluciones-judiciales/?fbclid=IwAR1YRNF96OmbaMFhX69TZsjWq8tPZzORSFD3A2SBw7VJEQue-90Y_qS3vN8
- Que Significado*. (2018). Obtenido de <https://quesignificado.com/reglamento/>
- Raffino, M. (2020). Obtenido de <https://concepto.de/legalidad/>
- Rebollo, M., Izquierdo, M., & Bueno, A. (2005). *Panorama del derecho administrativo sancionador en España*. España: Revista Estudios Socio-Jurídicos.
- Resolución N° 000686-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala*. (2018). Obtenido de https://storage.servir.gob.pe/filestsc/resoluciones/2018/Sala1/Res_00686-2018-SERVIR-TSC-Primera_Sala.pdf

- Resolución N° 000723-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala.* (2018). Obtenido de https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2018/Sala1/Res_00723-2018-SERVIR-TSC-Primera_Sala.pdf
- Resolución N° 000732-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala.* (2018). Obtenido de https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2018/Sala1/Res_00732-2018-SERVIR-TSC-Primera_Sala.pdf
- Resolución N° 000739-2018-SERVIR/TSC- Primera Sala.* (2021). Obtenido de https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2018/Sala1/Res_00739-2018-SERVIR-TSC-Primera_Sala.pdf
- Resolución N° 002020-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala.* (2019). Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1391170/Resoluci%C3%B3n%20del%20Tribunal%20del%20Servicio%20Civil%202020-2019-Servir-TSC-Segunda%20Sala.pdf>
- Resolución N° 03340-2012-SERVIR/TSC-Primera Sala.* (2012). Obtenido de http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_res03340.pdf
- Resolución N°000686-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala.* (2018). Obtenido de https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2018/Sala1/Res_00686-2018-SERVIR-TSC-Primera_Sala.pdf
- Resolución N°000712- 2018-SERVIR/TSC-Primera Sala.* (2018). Obtenido de https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2018/Sala1/Res_00712-2018-SERVIR-TSC-Primera_Sala.pdf
- Reyna Alfaro, M. (2007). *Los derechos fundamentales de naturaleza procesal primer aproximación*. Jurista Editores.
- Rodríguez Rodríguez, L. (2001). *Derecho Administrativo General y Colombiano*. Bogotá.
- Rojas, E. (2011). *El debido procedimiento administrativo*. Obtenido de [file:///D:/Descargas/3147-Texto%20del%20art%C3%ADculo-13676-2-10-20170307%20\(1\).pdf](file:///D:/Descargas/3147-Texto%20del%20art%C3%ADculo-13676-2-10-20170307%20(1).pdf)
- Romero Aguilar, J. (2016). *El Debido Procedimiento y el Proceso Administrativo Disciplinario*. Obtenido de [file:///D:/Descargas/RomeroAguilar_J%20\(1\).pdf](file:///D:/Descargas/RomeroAguilar_J%20(1).pdf)
- Sánchez, M. (2004). *Derecho Administrativo. Parte General*. Tecnos.

- Seguro Social del Perú- Essalud*. (2021). Obtenido de <https://www.gob.pe/194-seguro-social-del-peru-essalud>
- Soria Ripalda, C. (2014). *El Debido Proceso en los Procedimientos Administrativos de Comisaría Municipal*. Perú: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- SUNAT. (2021). Obtenido de <https://orientacion.sunat.gob.pe/3276-01-concepto-essalud>
- Texto Único Ordenado de la Ley 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General. (2017).
- The Magna Carta Project*. (2021). Obtenido de https://magnacarta.cmp.uea.ac.uk/read/magna_carta_1215/Clause_39
- Thorne, S., Dunham, W., Kurland, P., & Thorne, I. (1965). *The Great Charter: Four Essays on Magna Carta and the History of our Liberty*. New York.
- Tomás M. (2006). *Diccionario Jurídico Espasa*. España: Espasa Calpe.
- Uriol Rubio, J. (2014). *Utilización de los medios probatorios en los procedimientos disciplinarios en el sector educación y su afectación al debido procedimiento*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Valle Labrada, R. (2018). *La Seguridad Jurídica y el Orden Internacional*. Obtenido de <https://www.uv.es/cefd/2/Valle.html>
- Vega Ascencio, A. (2021). *El Seguro Social de Salud (ESSALUD)*. Obtenido de <https://www4.congreso.gob.pe/congresista/1995/avega/nota02.htm>
- Villegas Basavilbaso, B. (1984). *Derecho Administrativo*. Argentina: Tipográfica Editora Argentina.
- Wordreference.com*. (2021). Obtenido de <https://www.wordreference.com/definicion/debido>

Anexos


USP
 UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Custodio Vasquez Yanira Joneth		32933538	Yanira.v@hot mail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
☒ Tesis	☐ Trabajo de suficiencia Profesional	☐ Trabajo Académico	☐ Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
☐ Bachiller	☐ Título Profesional	☐ Título Segunda Especialidad	☒ Maestría ☐ Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Deficiencias de la Ley N°20052 (Faltas-Sanciones) y el respeto del debido procedimiento administrativo disciplinario en Es Salud			
5. Programa Académico			
MAESTRIA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒ Abierto o Público ² (Solo en repositorio institucional)		☐ Acceso restringido ³ (Solo en repositorio institucional)	
(*) En caso de restringido sustanciar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital
 Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS⁴
 El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.⁵

Lugar: Chimbote Día: 04 Mes: Agosto Año: 2025


 Huella Digital


 Firma

Importante

1. Según la Ley N° 201-2009 (Ley de Organización del Poder Judicial) y la Ley N° 201-2009 (Ley de Organización del Poder Ejecutivo).
2. La Ley N° 201-2009 establece que el Repositorio Institucional Digital de la Universidad San Pedro es un repositorio de acceso abierto y gratuito.
3. El autor digital de un documento de investigación, puede a la Universidad San Pedro una licencia de acceso abierto y gratuito, pero no se puede hacer copyright de derechos de autor y difundir en el Repositorio Institucional Digital.
4. De acuerdo con la Ley N° 201-2009 y la Ley N° 201-2009, el autor de un documento de investigación, puede a la Universidad San Pedro una licencia de acceso abierto y gratuito, pero no se puede hacer copyright de derechos de autor y difundir en el Repositorio Institucional Digital.
5. La Ley N° 201-2009 establece que el Repositorio Institucional Digital de la Universidad San Pedro es un repositorio de acceso abierto y gratuito.

Nota: - En caso de haber un problema, se procederá de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 201-2009.

DEFICIENCIAS DE LA LEY N° 30057 (FALTAS –SANCIONES) Y EL RESPETO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN ESSALUD

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	0%	7%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de Trujillo Trabajo del estudiante	3%
2	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	2%
3	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
5	Hidemberg Alves da Frota. "Motivação e devido procedimento administrativo no tribunal constitucional do peru e questões correlatas", Revista Digital de Direito Administrativo, 2014 Publicación	1%
6	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	1%



7	Submitted to Universidad de Lima Trabajo del estudiante	1 %
8	"Contrataciones con el Estado: perspectivas desde la práctica del derecho ", Universidad del Pacifico, 2021 Publicación	1 %
9	Eduardo Ferrer Mac-Gregor. "La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Colección Estándares del Sistema Interamericano de Derechos Humanos: miradas complementarias desde la academia, núm. 5", Universidad Nacional Autonoma de Mexico, 2017 Publicación	1 %
10	Luis I. Gordillo Pérez. "¿Por qué surge el Estado? Una metodología holística para entender el origen, la función y los retos del poder público", Pensamiento. Revista de Investigación e Información Filosófica, 2017 Publicación	<1 %
11	Luciano Laise, Juan Sebastián Bohorquez-Artunduaga. "Mientras agoniza: Examen crítico del modelo procesal de instancia única en materia laboral de la Provincia de Buenos Aires", Revista de Derecho, 2020 Publicación	<1 %

