



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción administrativa ilegal para
proteger al servidor civil. Municipalidad Provincial de Huaura 2022**

Tesis

**Para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho Constitucional y
Administrativo**

Autora

Gianella Velasquez Mateo

Asesor

M(o). Miguel Hernán Yengle Ruiz

Huacho - Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales.

Sin Derivadas: Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

(Resolución de Consejo Directivo Nro. 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTORA		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Gianella Velasquez Mateo	75123367	<u>05/09/2024</u>
DATOS DEL ASESOR		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Mtr. Miguel Hernán Yengle Ruiz	<u>18073658</u>	<u>0000-0002-7148-4677</u>
DATOS DE LOS MIEMBROS DEL JURADO MAESTRÍA		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Bartolomé Eduardo Milán Matta	<u>10536234</u>	<u>0000-0002-2256-8516</u>
Dr. Máximo Villarreal Salomé	<u>40252721</u>	<u>0000-0003-1557-3138</u>
M(o). Nicanor Darío Aranda Bazalar	<u>15586303</u>	<u>0000-0001-8513-6676</u>

PAGO DE REMUNERACIONES DEJADAS DE PERCIBIR POR SANCIÓN ADMINISTRATIVA ILEGAL PARA PROTEGER AL SERVIDOR CIVIL. MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	Submitted to usmp Trabajo del estudiante	1%
3	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
4	transparencia.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	uy.indymedia.org Fuente de Internet	1%
6	revistas.unilibre.edu.co Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
	renatiqa.sunedu.gob.pe	

DEDICATORIA

A mis padres Antonio y Maribel, quienes siempre me acompañan y guían en cada paso que doy en búsqueda de crecer profesionalmente y mejorar como persona.

A mi querida Luna, más que una mascota mi compañera inseparable, por acompañarme cada día y noche, siendo testigo de mis esfuerzos profesionales.

Gianella Velasquez Mateo

AGRADECIMIENTO

A mis maestros de maestría de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, quienes supieron sembrar saberes en mi persona.

Al Dr. Miguel Hernán Yengle Ruiz por apoyarme y brindarme sus conocimientos en cada etapa de mi crecimiento profesional.

Gianella Velasquez Mateo

RESUMEN

La investigación de pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción administrativa ilegal para proteger al servidor civil. Municipalidad Provincial de Huaura 2022, pretende evitar el abuso que se comete al suspender a un trabajador abusivamente, pagándole sus ingresos no percibidos durante el tiempo de falta de trabajo. **Metodología** que se fue elegida para el mismo está en la indagación, aplicada, descriptiva - relacional, no experimental. Se formuló la hipótesis: “El pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción administrativa ilegal nos permitirá proteger los derechos del servidor civil en la MPH 2022”. La muestra fue de 67 trabajadores civiles de la municipalidad. El instrumento que se aplicó en la tarea investigativa fue el cuestionario. **Los resultados** precisan, se debería pagar las remuneraciones dejadas de percibir cuyo origen es una sanción administrativa de suspensión ilegal, ya que el 79.1% de la muestra dio una respuesta afirmativa; de otro lado el 16.4% de los sujetos encuestados dio la respuesta NO, para finalizar, el 4.5% de los encuestados respondieron que TAL VEZ. Las **conclusiones** aseveran la relación de magnitud buena entre el pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción administrativa ilegal y proteger los derechos del servidor civil en la MPH, 2022.

Palabras clave: Remuneraciones, pago de remuneraciones dejadas de percibir, sanción administrativa, protección al servidor civil, derechos de los servidores civiles.

ABSTRACT

The investigation of payment of salaries not received due to illegal administrative sanction to protect the civil servant. Provincial Municipality of Huaura 2022, aims to avoid the abuse that is committed by abusively suspending a worker, paying them their income not received during the time of lack of work. It is a work to obtain the academic degree of Master in Constitutional and Administrative Law from the Graduate School of the UNJFSC-Huacho. The methodology that was used is found within the research is of an Applied type, at a descriptive - relational, non-experimental level and the hypothesis was: "The payment of salaries not received due to an illegal administrative sanction will allow us to protect the rights of the civil servant in the Provincial Municipality of Huaura 2022." For the investigation, the population and sample were 67 civilian workers from the municipality. The main instrument used in the research was the questionnaire, which was applied to the first and second variables. The results specify that the salaries not received whose origin is an administrative sanction of illegal suspension should be paid, since 79.1% of those surveyed respond affirmatively; For their part, 16.4% of those surveyed responded NO, and finally, 4.5% of those surveyed responded maybe. The conclusions assert the good magnitude relationship between the payment of salaries not received due to illegal administrative sanction and protecting the rights of the civil servant in the Provincial Municipality of Huaura 2022.

Keywords: Remuneration, payment of lost remuneration, administrative sanction, protection of civil servants, rights of civil servants.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
TABLAS.....	xiii
FIGURAS	xv
INTRODUCCIÓN	xvii
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. P. general	3
1.2.2. P. específicos	3
1.3. Objetivos	3
1.3.1. O. general.....	4
1.3.2. O. específicos	4
1.4. Justificación.....	4
1.5. Delimitaciones	5
1.5.1. D. temática.....	5
1.5.2. D. geográfica.....	5

1.5.3. D. temporal.....	5
1.5.4. D. social.....	5
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.1.1. I. Internacionales.....	6
2.1.2. Investigaciones nacionales.....	9
2.2. Bases teóricas.....	10
2.3. Bases filosóficas.....	21
2.4. Términos básicos.....	22
2.5. Hipótesis.....	23
2.5.1. H. general.....	23
2.5.2. H. específicas.....	23
2.6. Operacionalización de las variables.....	25
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....	26
3.1. Diseño.....	26
3.1.1. Tipo.....	26
3.1.2. Nivel.....	26
3.1.3. Enfoque.....	26
3.1.4. Diseño.....	27
3.2. Población y muestra.....	27

3.2.1. Población	27
3.2.2. Muestra	27
Resulta una parte de la población determinada por el investigador, se usó:	27
3.3. Técnicas de recolección de datos	29
3.3.1. Técnicas	29
3.3.2. Descripción de instrumentos	29
3.4. Técnicas para el proceso de la información	29
CAPÍTULO IV RESULTADOS	31
4.1. Análisis por Items	31
4.2. Prueba de normalidad	43
4.3. Contrastación de hipótesis	44
CAPÍTULO V DISCUSIÓN	50
5.1. Discusión.	50
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
6.1. Conclusiones	52
6.2. Recomendaciones.....	53
CAPÍTULO VII	54
REFERENCIAS	54
7.1. Fuentes bibliográficas	54
7.2. Fuentes electrónicas	54
ANEXOS	57

Instrumento 02	59
-----------------------------	-----------

TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables	26
Tabla 2. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción administrativa de suspensión ilegal.....	31
Tabla 3. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción administrativa ilegal	32
Tabla 4. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción administrativa de suspensión legal.....	34
Tabla 5. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción administrativa de destitución ilegal.....	35
Tabla 6. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción administrativa de destitución legal.....	36
Tabla 7. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción ilegal protege al servidor público.....	37
Tabla 8. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción ilegal protege el derecho individual del servidor público	37
Tabla 9. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción ilegal protege los derechos colectivos del servidor público	39
Tabla 10. Regulación de pago de remuneraciones no percibidas por sanción de suspensión declarada ilegal por SERVIR	40
Tabla 11. Regulación de pago de remuneraciones no percibidas por sanción de suspensión declarada ilegal por el Poder Judicial	41
Tabla 12. Regulación de pago de remuneraciones no percibidas por sanción de destitución declarada ilegal por SERVIR	42

Tabla 13. Regulación de pago de remuneraciones no percibidas por sanción de destitución declarada ilegal por el Poder Judicial	43
Tabla 14. Prueba de bondad de ajuste Kolmogorov Smirnov	44
Tabla 15. Remuneraciones dejadas de percibir por sanción administrativa ilegal y proteger al servidor civil	45
Tabla 16. Sanción de suspensión sin goce de haber ilegal y proteger al servidor civil	47
Tabla 17. Sanción de destitución ilegal y proteger al servidor civil.....	49

FIGURAS

Figura 1. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción administrativa de suspensión ilegal.....	32
Figura 2. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción administrativa ilegal.	32
Figura 3. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción administrativa de suspensión legal.....	34
Figura 4. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción administrativa de destitución ilegal.....	35
Figura 5. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción administrativa de destitución legal.....	36
Figura 6. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción ilegal protege al servidor público.....	37
Figura 7. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción ilegal protege el derecho individual del servidor público.	37
Figura 8. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción ilegal protege los derechos colectivos del servidor público.	39
Figura 9. Regulación de pago de remuneraciones no percibidas por sanción de suspensión declarada ilegal por SERVIR.	40
Figura 10. Regulación de pago de remuneraciones no percibidas por sanción de suspensión declarada ilegal por el Poder Judicial.....	40
Figura 11. Regulación de pago de remuneraciones no percibidas por sanción de destitución declarada ilegal por SERVIR.....	42

Figura 12. Regulación de pago de remuneraciones no percibidas por sanción de destitución declarada ilegal por el Poder Judicial.....	43
Figura 13. Remuneraciones dejadas de percibir por sanción administrativa ilegal y proteger al servidor civil	46
Figura 14. Sanción de suspensión sin goce de haber ilegal y proteger al servidor civil.....	48
Figura 15. Sanción de destitución ilegal y proteger al servidor civil	50

INTRODUCCIÓN

El trabajo investigativo ejecutado tuvo como propósito general, establecer la manera en que la regulación del pago de remuneraciones dejadas de percibir por la ejecución de una sanción administrativa disciplinaria ilegal, se relaciona con garantizar la cautela de los derechos del servidor civil en la MPH, 2022, estando que por intermedio de una investigación relacional se llegó a determinar el problema originado en el año 2022. Por tanto, podemos expresar que la misma se divide, a instancia de la propia universidad en:

La etapa del origen que expone el planteamiento del problema, el que nos indica el cómo se llega al origen del trabajo en estudio y de plantear la problemática general y la específica.

El marco teórico, a continuación, en el que se consigna los antecedentes extranjeros como internos, los fundamentos académicos, enunciación de las palabras más usadas, hipótesis y operacionalización de variables.

Luego tenemos al diseño metodológico, en la que expone la idea de investigación propuesta, además la composición de la población muestral, las tecnologías utilizadas para el acopio de la data, se formulan las hipótesis.

Los resultados se observan debido a la demostración teórica de la academia, otros trabajos anteriores y especialmente las results de la presente, los que se ven reflejados. A partir de ello se presentó la parte de la discusión en la que se propone la comparación de los resultados.

Luego, tenemos a las conclusiones y recomendaciones, en la que se puede observar la edificación hipotética de la terminación del trabajo, y la propuesta formulada. Por último, se presenta las referencias en las que se fundamenta el trabajo, entre las cuales se ubicaron de manera específica las fuentes utilizadas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Realidad problemática

La humanidad conoce al trabajo desde que ella misma aparece en el orbe, sobre la tierra, como prueba de ello tenemos restos de que los primeros homos sapiens cazaban y recogían frutas, por lo que podemos afirmar que, a partir del surgimiento de la historia trabajaban para asegurar su propia subsistencia. Esta finalidad, con el agregado de la actualidad y últimamente, la era del internet se mantiene hasta nuestros días.

El salario es tan antiguo como el propio trabajo (entendido como una forma de retribución frente a una acción). Lo cierto que evidentemente, la forma de pago de la misma no es igual a la presente, ya que la contraprestación se hizo en especie. Siendo las indicaciones de la primitiva aparición de la retribución al sujeto por algún acto realizado, el que actualmente lo conocemos con el nombre de sueldo, remuneración o salario.

Actualmente en nuestro país a la remuneración se la entiende como la contraprestación a las labores realizadas, también recibe otras denominaciones como pago, emolumento, retribución, etc. y que académicamente se constituye en uno de los tres elementos indispensables de la relación de trabajo (junto a la labor personal y la subordinación), por tanto, es un componente indefectible para afirmar la relación laboral existente. Debe entenderse que la cancelación de la remuneración tiene prelación sobre cualquier diferente deuda, dada la naturaleza alimentaria de la misma,

es decir que esta sirve para que el trabajador subsista, junto a su familia. Por lo que, en caso de quedarse sin ella, corre riesgo la propia vida de los integrantes de la familia.

Los trabajadores pueden ser privados o públicos, según el régimen laboral que les corresponde. Los públicos, llamados servidores civiles, que viene a ser la denominación que se les da a todos los trabajadores bajo subordinación del Estado y que, en general, se encuentran dentro del régimen del D. Leg. 276, D. Leg. 1057, la ley 30057 y otros gozan de una serie de derechos, los mismos que están regulados, según sus propias normas especiales y, dentro de ellos todos perciben una remuneración.

Cuando alguno de estos servidores, incumple con sus obligaciones de su régimen de trabajo, son factibles de la imposición de una sanción, la que se encuentra regulada actualmente sólo por la Ley Servir 30057, lógicamente, luego de un procedimiento disciplinario, siendo que se le podría aplicar sanciones reguladas en la norma, que podrían ser la de amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de haber y destitución. Las dos últimas mencionadas sanciones implican que la administración deja de pagar la remuneración del trabajador como parte de la indicada medida disciplinaria.

En el servicio civil encontramos que frente a la nulidad de la sanción de suspensión o destitución no corresponde el desembolso de las remuneraciones obviadas de pagar, aplicando el principio que corresponde al derecho laboral público pago a labor efectivamente prestada, en ese sentido se pronuncia, de me incluso las normas presupuestales.

Por tanto, lo explicado, permite formular algunas interrogantes: Si un servidor civil es sancionado con suspensión o destitución y luego de su apelación, el tribunal de Servir resuelve que la sanción aplicada fue errada. ¿Lo correcto es que se le debe pagar los salarios dejados de recibir por una ilegal decisión? ¿Se debe pagar los sueldos no percibidos por un acto abusivo e ilegal?; finalmente, ¿Estos abusos pueden seguirse cometiendo y perjudicando a los servidores civiles?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. P. general

Pg: ¿De qué manera el pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción administrativa ilegal se relaciona con la protección los derechos del servidor civil en la MPH, 2022?

1.2.2. P. específicos

Pe1: ¿De qué manera el pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción de suspensión sin goce de haber ilegal incide en la protección los derechos del servidor civil en la MPH, 2022?

Pe2: ¿De qué manera el pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción de destitución ilegal incide en la protección de los derechos del servidor civil en la MPH, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. O. general

Og: Establecer la manera en que el pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción administrativa ilegal se relaciona con la protección los derechos del servidor civil en la MPH, 2022

1.3.2. O. específicos

Oe1: Establecer como el pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción de suspensión sin goce de haber ilegal incide en la protección los derechos del servidor civil en la MPH, 2022.

Oe2: Determinar la manera en que el pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción de destitución ilegal incide en la protección de los derechos del servidor civil en la MPH, 2022.

1.4. Justificación

La tarea investigativa se encuentra justificada, en diferentes explicaciones, entre ellas por motivo de la importancia para el Estado actual, la correcta y justa concepción del desembolso de las remuneraciones no percibidas por una sanción administrativa abusiva o ilegal, considerada una forma de protección y garantía a los derechos del servidor civil; la intencionalidad es de dar solución a las malas sanciones aplicadas en los derechos del trabajador, que podrían ocurrir en los procedimientos disciplinarios, por lo que ellos deben realizarse con la mayor diligencia y cuidado,

sin embargo existen casos puntuales en los que, por dolo o desconocimiento normativo, se concluye el procedimiento con una sanción, cuando en realidad esta no debía emitirse.

Es decir que tiene por fin identificar la forma en que deben pagarse las remuneraciones dejadas de pagar al servidor civil, cuando esta se origina en un error de la administración y la nueva decisión es la de anular o reponer al trabajador, como una manera de asegurar los derechos de los servidores civiles; caso contrario estamos ante un procedimiento ilegal y abusivo.

1.5. Delimitaciones

El trabajo enumera una lista con varias formas de delimitación, de las que podemos referir:

1.5.1. D. temática.

Ubicada en la rama derecho laboral administrativo o también llamado laboral estatal.

1.5.2. D. geográfica.

Se desarrollará en la Región Lima, Provincia de Huaura, Municipalidad del mismo nombre.

1.5.3. D. temporal.

Temporalmente se refirió al año 2022, de recopilación de toda la averiguación necesaria para realizar la actual.

1.5.4. D. social.

Los sujetos que han intervenido son servidores de la MPH con trabajo a diciembre, 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. I. Internacionales

Bautista J. (2021). *La nulidad e ilegalidad del acto administrativo frente a la restitución de remuneraciones dejadas de percibir*. Para optar el grado académico de magister en derecho administrativo. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Uniandes. Ambato. Refiere que en su trabajo de investigación los trabajadores estatales tienen responsabilidad civil, penal y administrativa por el ejercicio de sus atribuciones. En el caso de la última designada, esta es establecida por intermedio de un reducido procedimiento administrativo el que finaliza con el pronunciamiento de un acto administrativo de sanción o revalidación de falta de responsabilidad.

De estas sanciones, la más gravosa resulta como resultado de la identificación de responsabilidad administrativa es la llamada destitución, la que se expresa por intermedio de un acto administrativo. Esta decisión puede ser refutado ante el órgano jurisdiccional en el denominado Tribunal Contencioso Administrativo con la finalidad de que por medio de una supervisión de juridicidad establezca su nulidad o ilegalidad.

La decisión de nulidad y de la ilegalidad según la jurisprudencia emitida hasta nuestros días conllevan a diferentes consecuencias en relación al acto administrativo de destitución, ya que en caso de la decisión de nulidad

incumbe el desembolso de remuneraciones no percibidas, en el caso de la ilegalidad no toca dicha retribución.

Una vez que ha quedado delimitada la contingencia de contradecir los actos resolutivos de destitución y las competencias del Tribunal en lo Contencioso Administrativo, corresponde identificar los efectos de tales impugnaciones en relación a las sentencias dadas por dichos tribunales.

Conforme reiteradas sentencias en casación, Corte Nacional de Justicia y de las Salas en lo Contencioso Administrativo, los efectos impugnativos de un acto resolutivo de destitución de un servidor público pueden ser tres, que en primer lugar se ratifique la legalidad del acto impugnado, en segundo lugar, que se declare su ilegalidad o finalmente se declare la nulidad.

En lo referente a la declaración de ilegalidad y nulidad del acto administrativo, la ilegalidad implica la falta de sujeción de los actos administrativos a las normas jurídicas, contraria en su naturaleza, mientras que la nulidad, supone la inexistencia del acto impugnado, cuando se incurre en las causas de nulidad establecidas en la legislación. En decir, se puede afirmar que la invalidez y la ilegalidad de un acto resolutivo son contradictorias y excluyentes entre sí.

Cruz L. (2005). *La reinstalación judicial del servidor público destituido sin justa causa*. Para el Grado de licenciado en CC.JJ. Universidad de San Carlos de Guatemala. Afirmó que, desde hace años atrás, los encargados de dirimir el conflicto de intereses y previsionales han tenido

un razonamiento errado en lo concerniente a la reposición de los servidores estatales. Este error tiene su origen en que la reposición del servidor estatal no está regulado como derecho general y que los únicos casos de reinstalación son los de dirigentes del sindicato y de las de mujeres servidoras que están embarazadas y que han sido destituidas en agravio del derecho a la inamovilidad que tienen. Este error de interpretación, se sigue aplicando aun cuando la propia ley del Servir tiene establecido el derecho de reincorporación para los servidores estatales que han sido objeto de despido sin justa causa.

La investigación demuestra la coexistencia y origen de este derecho general de los trabajadores estatales.

Monroy. (2018). *La condena al pago de sumas dejadas de percibir durante el retiro de los miembros de la Fuerza Pública, carácter indemnizatorio o de restablecimiento del derecho*. Maestría en Derecho Administrativo. Universidad Libre. Bogotá. Señaló que en el sistema jurídico de Colombia los integrantes de la Fuerza armada integrada por los militares y policías, tienen sus respectivas leyes que establecen sus derechos y obligaciones y que, entre otros, precisan las causas de retiro, las que, perturban la autónoma ocupación de los que escogieron esta forma de vida. Aquí, la falta del servicio con fondo en la facultad de decisión es una materia que fue objeto de disputa ante la juez en lo contencioso administrativo.

Lo desarrollado en su trabajo investigativo, lo llevaron a formular algunas preguntas, siendo la más importante: ¿Los montos que en el PCA se

ordenó cancelar como resultado de la declaratoria de ineficacia del acto resolutivo de baja de un integrante de la Fuerza, originó la retribución de cese, posee característica de indemnización o de recuperación del derecho? Estas preguntas se responden desde la determinación que todas las formas de alejamiento del servicio de los integrantes de las fuerzas.

2.1.2. Investigaciones nacionales.

Solórzano R. (2019). *La remuneración dejada de percibir como elemento referencial para el cálculo de la indemnización civil y el derecho a la reparación integral de los daños en la corte suprema de justicia, 2012 – 2013*. Universidad Peruana Los Andes. Maestría en Derecho y Ciencias Políticas. Huancayo.

En este trabajo, afirmó que el Objetivo era llegar a la determinación de la medida en que el salario o contraprestación no percibida como parte de referencia para calcular la indemnización en materia civil que se le registra al servidor con orden de reposición por el proceso de amparo tiene relación con el resarcimiento de los daños. El trabajo es de Tipo aplicado; Nivel relacional; se usó, Método: análisis-síntesis. Diseño No Experimental Longitudinal, muestra de 77 fallos.

Torres E. (2021). *Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019*. Para optar el Grado Académico

de Magíster en Gestión Pública. UNMS. Lima. Señala que los sujetos que realizan trabajo para el Estado deben desempeñarse en atención de los parámetros legales existentes, por ello, en caso de acciones en contra estos márgenes deben ser sometidas a un procedimiento, en el cual, es reiterativo que produzcan vicios que signifiquen nulidad de la misma. Por ello, se pretende analizar el problema que origina la invalidez hallados en el TSC, año 2019.

Con esta intención se analizó, primero, los elementos que afectan en el origen de estos vicios, que pueden ser la falta capacitación dada sobre el tema del régimen disciplinario, la poca o nula distribución de guías que instituyan medidas de acción en relación a cada fase del procedimiento. De la misma manera, para ejecutar el trabajo se utilizaron las encuestas. Para finalizar, se ha llegado a las conclusiones y efectuado recomendaciones para enfrentar los escenarios establecidos.

2.2. Bases teóricas

Remuneración

Antecedentes. -

Desde que el hombre aparece en el planeta se puede hablar de salario (pues el primitivo cazaba y recibía una parte por sus actividades), y desde ese momento surgieron los problemas por él. Hoy en día siguen los problemas en torno a la remuneración (denominación que ha tomado actualmente). Incluso durante la esclavitud, el amo tenía que alimentarlo, por tanto, percibía algo a

cambio del trabajo. Durante la servidumbre, este no pertenecía al señor feudal, pero estaba prácticamente amarrado a él. Luego tenemos la artesanía, en la que el hombre se percata de su valor, puede trabajar y vender sus productos. En el siglo XIX surge la revolución industrial que otorga las bases del salario actual, su base es la libertad económica. Por último tenemos a la segunda revolución industrial que se da después de la 1era guerra mundial en la que EEUU y otros países de Europa reconocen en un sentido social el pago de las remuneraciones.

Conocida es la explicación histórica de la palabra salario que nos señala que proviene de la sal que era un mineral muy apreciado en mucha parte de la antigüedad, según la explicación, por este motivo, se pagaba al trabajador con sal, de ello, deriva a salario.

Lo que debe quedar claro que desde la antigüedad y hasta nuestros días, el pago de las remuneraciones son una de las principales obligaciones del empleador, consiste en la entrega de algún beneficio o dinero a favor del empleado por las labores realizadas durante un tiempo determinado.

Definición.

Como hemos señalado, la remuneración es cualquier ingreso que el prestador de servicios percibe del empresario o estado por los servicios, labores, prestaciones o cualquier otra denominación que se le dé). En el régimen laboral público, la remuneración tiene algunas variaciones y denominaciones como la total o la total permanente, sin embargo, esta no

resulta aplicable a nuestra investigación, seguiremos considerándola como el total que percibe el servidor por sus servicios, ya sea en peculio o en especies.

Características.

Las características son las siguientes:

- a) **Carácter contraprestativo:** La retribución que percibe el trabajador tiene como origen la disposición de su acción, correspondiendo al empleador el asumir el peligro del trabajo. A pesar de ello, este componente no es incondicional ya que la legislación laboral reglamenta casos en los que a pesar de la falta de actividad del trabajador no se deja sin efecto el pago de la remuneración, ejemplo, licencia por enfermedad.

De la misma manera tenemos sumas consideradas remuneración por ley que no tienen razón contraprestativa, ejemplo las gratificaciones.

- b) **Modalidades de pago de la remuneración y su libre disposición:** El pago se puede hacer en dinero o en especie. De acuerdo con el Convenio N° 95 de la OIT, el bien primordial tiene que ser efectivo, puede ser con la entrega de bienes para el uso del servidor o que puedan ser vendidos con facilidad en el mercado, a una suma similar al monto adeudado. La remuneración puede darse: a) en función del tiempo, y b) en función de las unidades o piezas producidas. La más utilizada, usa como componente de cálculo los meses, los días y las horas de trabajo. También podemos afirmar que se puede acordar una manera mixta del cálculo de la remuneración.

No debemos olvidar que la mayor importancia que tiene la remuneración es que forma parte de los elementos estructurales del vínculo laboral, junto a la prestación personalísima y a la dependencia, lo que lo hace fundamental y muy importante.

Principios del régimen laboral público

La academia señala que existen principios generales y específicos, los que son:

Principios Generales.

Nuestra carta fundamental regula los principios que regulan el derecho del trabajo, estos son de aplicación para cualquier régimen laboral, es decir para el público y privado, por ello se utilizan los mismos, estos también han sido regulados en la Ley Marco del Empleo Público. También podemos mencionar que para ser principios no es obligatorio que se encuentren positivizados – es decir, regulados de manera expresa en un documento normativo constitucional y de inferior jerarquía, en tal sentido estos pueden ser invocados en cualquier momento por ser parte del sistema jurídico de trabajo.

a) **Principio protector.** El Derecho laboral, desde sus orígenes con la revolución industrial tuvo como uno de sus fines primordiales el de equilibrar la balanza que, por la naturaleza de las prestaciones se encuentra, a favor del empleador, esto, con el objetivo de evitar la desigualdad que existe entre los sujetos de la relación de trabajo, distinto es en el derecho civil. En este orden de ideas, el principio radica en una

protección preferencial para el trabajador, con la finalidad de eliminar las distinciones que hay entre trabajadores y empleadores. De acuerdo a Plá (1978), este principio posee tres formas de aplicación o reglas:

- **In dubio pro operario:** Regla aplicable en situación de indeterminación existente en la ley, cuyo origen es la interpretación de una norma legal o convenio colectivo, el magistrado o el intérprete otorgar preferencia al significado más propicio al trabajador.
- **Norma más favorable:** Se manifiesta a través de una excepción al principio de jerarquía legal, por el que debe aplicarse de forma preferencial la norma que resulte más beneficiosa al trabajador.
- **Condición más beneficiosa:** Aquí se considera un derecho adquirido las específicas situaciones jurídicas conformadas a través del tiempo a través de la duración del trabajo, logrando este beneficio por siempre. En consecuencia, la aplicación de la renovada norma del trabajo, jamás servirá para aminorar las circunstancias más favorables en que se halla el empleado.

b) Igualdad de oportunidades sin discriminación Este es un principio que es aplicable a todo nuestro ordenamiento jurídico, incluso se encuentra regulado expresamente en la constitución política, establece el deber del empleador de comportarse tratando al trabajador en iguales circunstancias. Así se prohíbe cualquier forma de discriminación antes, durante y para finalizar el vínculo de trabajo, es decir, todas las distinciones que se basen en criterios no objetivos.

- c) **Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución** Algunos lo denominan como el principio de indisponibilidad, y consiste en quitar al trabajador de su autonomía privada de la libertad. Es entendido como irrenunciabilidad, y resulta en la ineficaz todo acto de voluntad del servidor que signifique la renuncia de un derecho registrado a su favor. Con la atinencia que la constitución agrega que esta renuncia esta negada en caso renuncia a los derechos del empleado ubicados en la carta fundamental o en la norma jurídica.
- d) **Principio de primacía de la realidad** De vital importancia sustantiva y adjetiva, simboliza que cuando hay disconformidad entre lo que sucede en la experiencia y lo que surge de la documentación, se debe otorgar predilección a los sucesos.
- e) **Principio de buena fe** En este los sujetos que firman un contrato de trabajo están obligados a su accionar recto, de forma honesta, sin ánimo de dañar, actuando con la mejor intención,, es decir, tener actitud de respeto y lealtad.
- f) **Principio de razonabilidad** Significa que se debe actuar de acuerdo a la razón. En este sentido, concede un mecanismo de cordura que nos hace posible valorar si en una situación se actuó con arbitrariedad o no.

Principios del empleo público

- a) **Principio de legalidad** Los derechos y obligaciones con que están investidos los trabajadores de la administración estatal se ubican en lo regulado en la Carta magna, las normas y la reglamentación. Entonces, el

servidor civil en uso de sus atribuciones debe actuar en atención al ordenamiento legal y con las facultades otorgadas expresamente por la norma jurídica.

b) Principio de modernidad Incide en que la actuación del servidor tienda a lograr de manera efectiva los fines de la Administración estatal.

c) Principio de imparcialidad Significa que las actuaciones se ejecuten sin ninguna forma de distinción a las personas.

d) Principio de transparencia y rendición de cuentas La data de todos los procedimientos y de sus integrantes debe ser honesto, asequible y pertinente y que los comisionadas de la dirección económica se encuentren rindiendo cuentas habituales de los expensas que realizan.

e) Principio de eficiencia En este caso refiere que el servidor estatal realiza sus acciones utilizando los recursos rigurosamente forzosos, considerando los pocos dineros que maneja el Gobierno.

f) Principio de probidad y ética pública El servidor civil debe actuar siguiendo los principios y valores éticos regulados en la Carta fundamental y las normas legales, que se necesite en la administración pública.

g) Principio de mérito y capacidad en el ingreso, cualquier tipo de mejora en las remuneraciones, condiciones de trabajo y ascensos se basa exclusivamente en el mérito y capacidad. Para lograr sus ascensos se adiciona el tiempo de servicio.

h) Principios de preservación de la continuidad de políticas de Estado La especialidad del servicio civil resguarda la continuación de las capacidades del Estado.

i) **Principios de provisión presupuestaria** Los actos relativos al presupuesto debe estar autorizado y previsto.

Pago de las remuneraciones en el Sector público

Se encuentra regulado de manera expresa en la norma jerárquicamente superior, la Constitución peruana, la que expresa que ninguna persona se encuentra obligada a ejecutar un trabajo sin contraprestación o sin su libre voluntad.

Las remuneraciones se pagan con recursos estatales, es decir, de todos los ciudadanos del país, las entidades públicas deben cumplir una relación de discernimientos y normas que respondan a un trabajo eficaz y eficiente.

1. Remuneración por trabajo efectivamente realizado

La contraprestación en el sector público tiene la condición al trabajo efectivamente realizado, o en uso de la licencia con goce de haber, según las normas pertinentes.

2. Sanción nula y remuneraciones dejadas de percibir

La Ley peruana señala que no incumbe el pago de remuneraciones por días no trabajados, permaneciendo ilegal autorizar alguna forma de contraprestación o pensión.

En caso de la declaratoria de nulidad del acto resolutivo que ordena la sanción, el servidor civil debe acomodarse a la Ley N° 27444, que instala la contingencia de demandar indemnización en el caso de que acto con vicio se consumó o resulte inverosímil retrotraerse en sus efectos.

Por lo que, corresponde al servidor civil valorar si, en atención a lo regulado en Ley, interponer demanda contencioso administrativa con el objeto de requerir indemnización de la percepción de los días no laborados por motivo de una sanción de suspensión sin goce de remuneraciones o destitución que, una vez ejecutada, ha sido declara ineficaz por el ente correspondiente.

Procedimiento administrativo disciplinario

Los trabajadores civiles tienen responsabilidad en atención a lo establecido en la constitución que afirma esta que deba ser establecida por la ley, así también el plazo de inhabilitación.

En Perú los servidores civiles tienen 4 formas de responsabilidad en la que podrían cometer:

1. La responsabilidad política.
2. La responsabilidad civil.
3. La responsabilidad penal.
4. La responsabilidad administrativa o funcionarial.

Esta última a su vez se subdivide en:

a) Responsabilidad administrativa funcional:

El que se le otorga sanción a la Contraloría.

b) Responsabilidad administrativa disciplinaria:

Todas estas se encuentran expresamente regulada en la actualidad en la LSC y su reglamentación.

Las diferentes formas de responsabilidad de los trabajadores se fundamentan en la independencia de responsabilidades.

Tiene su base en el régimen legal de las diferentes responsabilidades que ocurren en la dirección de los trabajadores conservan mutua independencia técnica, de progreso legal, de estimación, de discernimientos ajustables, apreciación y de resolución en las autoridades que sancionan a los trabajadores públicos.

Faltas y sanciones

Disciplinariamente las faltas y sus sanciones se encuentran reguladas en la LSC y su Reglamento. Esta, adiciona las recogidas en el Código de Ética, afirmando que se enjuiciarán de conformidad con las pautas del PAD.

Este proceso debe aplicarse a cualquier nueva falta administrativa instaurada por ley. La LSC es la norma aplicable a todos los procedimientos disciplinarios como el PAD, que no son exclusivos para los trabajadores de la Ley N° 30057.

Las faltas

Según los hechos cometidos las faltas muy leves, leves, graves y muy graves, pudiendo aplicarse las sanciones de suspensión y destitución. Las sanciones aplicadas al servidor público se guardan en el file personal.

Estas sanciones se dan, mediando un procedimiento disciplinario, se aplican previo procedimiento administrativo disciplinario.

Las sanciones disciplinarias son:

a) **Amonestación verbal.** Es una sanción de reflexión al servidor. Es ejecutada el jefe inmediato del trabajador, de manera individual y reservada. La jurisprudencia del TC peruano reitera la reserva que debe tener esta sanción. Por ello podemos afirmar que esta no se guarda en el file personal ni en otro documento

b) **Amonestación escrita.** Esta debe ser oficial desde la jefatura de recursos humanos o cualquier otra denominación que se le dé al cargo.

c) **Suspensión.** Aquella que se determina sin goce de remuneraciones que va desde 1 día hasta por 12 meses. Tiene una posible duración máxima de 365 días calendario. La cantidad de días se de a propuesta del jefe inmediato del trabajador y luego aprobada por el jefe de RR.HH. o la denominación que tenga, el que puede disponer la variación de la condena propuesta. La sanción se autoriza por acto resolutive del jefe de RR.HH. En caso de impugnarse hacía el superior, resuelve el TSC.

d) **Destitución.** Pone fin al vínculo existente el trabajador estatal y la entidad pública. Resulta de la proposición del jefe de recursos humanos y confirmada por el titular del pliego, el mismo que a su criterio tiene la atribución de variar la condena propuesta. Se convierte en oficial con el acto resolutive del titular de la entidad. En caso de impugnación, si se apela, esta es resuelta por el TSC. Cuando esta destitución es nula, según disposición del TSC o del órgano jurisdiccional, se otorga al servidor civil la posibilidad de requerir la cancelación de una indemnización o la

reposición. El trabajador repuesto debe regresar a su plaza de origen u otra de similar nivel.

Remuneraciones dejadas de percibir. Son aquellas retribuciones que por diferentes motivos han sido dejadas de percibir por el trabajador, en el presente caso estudiamos las causales de suspensión y destitución.

Derechos de los servidores civiles.

Los trabajadores que conforman este régimen son variados, según la norma que los regula, sin embargo, en todos ellos encontramos el derecho a percibir su remuneración y precisamente este resulta la materia de investigación de la presente investigación.

2.3. Bases filosóficas

El hombre desde el momento en que se desenvuelve en el mundo, realiza diferentes hechos, todos ellos, incluso sin percatarse se ejecutan siguiendo una posición filosófica, por tanto, cuando realizamos una tarea investigativa, por su seriedad, debe empezar con una visión cosmo-física; es decir, pensar las cosas como una totalidad en la que identificamos la filosofía del estudioso. De esta manera se podrá encontrar la filosofía del trabajo, también podemos afirmar en esta parte que estos fundamentos se convierten en líneas directrices del proceso.

El fundamento gnoseológico, hizo posible determinar el “estado del arte” que hace suponer que se conoce lo dicho sobre la investigación a través de una teórica. Analizamos el fundamento gnoseológico para otorgar legitimidad los aportes que se

alcanzaran, logrando la continuidad o ratificación de los estudios anteriores en armonía con la mejora de los conocimientos, ya que el objetivo de toda investigación resulta ser es el desarrollo de los conocimientos.

En el transcurrir de la indagación aparecen conceptos, ideas, reglas, etc, que hacen del trabajo una proyección del contexto interno, es decir, son las formas que posibilitan al investigador comprender de manera única su situación. De la misma manera, permiten que la estructura investigativa y sus resultados, estén empapados de visión del cosmos, ya que la investigación versa en torno a la comprensión del investigador sobre su contexto, lo que le consentirá organizar la tesis.

2.4. Términos básicos

Derecho de defensa: Involucra el derecho del procesado a contar con un letrado encargado de su defensa desde el inicio de la investigación, es considerado como parte procesal y avalando los derechos que atañen para poseer la defensa correcta.

Destitución: Sanción disciplinaria muy grave que consiste en alejar al trabajador del empleo que realiza en el servicio civil, ya que fue determinado culpable dentro de la ley.

Nulidad del acto administrativo: Atribución otorgada a la administración pública sobre las diferentes formas de actuación administrativa declarando sin efecto desde el la declaración de ineficacia, 07}+,oubhycteq1 retroactiva.

Procedimiento administrativo: Conjunto de vicisitudes que acontecen desde el inicio del procedimiento, que contiene actos administrativos de trámite y que culmina con un acto administrativo final, llamado también decisorio.

Procedimiento administrativo disciplinario: Está indicado como el cause procedimental en que debe de investigarse y en su caso sancionarse al trabajador estatal. Se encarga de hacerlo de manera correcta y respetando todas las garantías, principios y derechos que contienen.

Suspensión sin goce de remuneraciones: Es una sanción grave ya que el retiro de la contraprestación que es la forma de subsistencia del servidor y de las personas que de él dependen. Tiene como fin el de hacer que el servidor corrija o recapacite su accionar.

Remuneración: Toda suma o concepto que percibe el trabajador por motivo de la prestación del servicio.

Salario: Suma de dinero periódico que recibe por un trabajo cumplido. Se paga de manera diaria, quincenal, mensual o anual.

Remuneraciones dejadas de percibir: Son aquellas remuneraciones que percibe el servidor civil y que por diferentes motivos no ha percibido durante un determinado período.

2.5. Hipótesis

2.5.1. H. general

Hg: El pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción administrativa ilegal se relaciona con la protección de los derechos del servidor civil en la Municipalidad provincial de Huaura 2022.

2.5.2. H. específicas

He1: El pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción de suspensión sin goce de haber ilegal incide en la protección de los derechos del servidor civil en la Municipalidad provincial de Huaura 2022

He2: El pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción de destitución ilegal incide en la protección de los derechos del servidor civil. En la Municipalidad provincial de Huaura 2022.

2.6. Operacionalización de las variables

Título: PAGO DE REMUNERACIONES DEJADAS DE PERCIBIR POR SANCIÓN ADMINISTRATIVA ILEGAL PARA

Tabla 1. Operacionalización de las variables

PROTEGER AL SERVIDOR CIVIL. MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA 2022

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Unidad de análisis	Técnica e instrumentos
Vi Remuneraciones dejadas de percibir por sanción administrativa	Aquellas remuneraciones no percibidas por el servidor público que tienen origen en una sanción administrativa que puede ser la suspensión de labores o la destitución	Se utilizó el cuestionario de Likert para medir las dimensiones y demás	Suspensión administrativa	Ilegal	Servidores civiles De la Municipalidad de Huaura	La habilidad a utilizarse será la encuesta mediante un cuestionario de preguntas de 67 servidores civiles De la municipalidad Provincial de Huaura.
				Legal		
			Destitución administrativa	Ilegal		
				Legal		
Vd Proteger al servidor civil	Cúmulo de principios, derechos y libertades fundamentales reconocidos por la Constitución y la ley que garantizan los derechos del servidor civil.	Se utilizó el cuestionario de Likert para medir las dimensiones y demás	Derechos individuales	Estabilidad Remuneración Vacaciones Aguinaldo	Servidores civiles De la Municipalidad de Huaura	Descriptivo-correlacional
			Derechos colectivos	Convenios colectivos		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño

3.1.1. Tipo

En metodología se señalan dos tipos: Investigación básica que pretende el logro conocimientos nuevos y la llamada investigación aplicada que busca la práctica de la teoría en la elaboración de leyes e instrucciones con el fin de hallar los contextos de la realidad.

Por ello que, la presente se ajusta al tipo de investigación aplicada debido a que la falta de cancelación de remuneraciones dejadas de percibir por sanción administrativa ilegal, permitirán los derechos del servidor, se busca proponer un acto de justicia para el servidor administrativo que se ve sancionado ilegalmente con una amonestación o destitución, permitiéndole percibir las remuneraciones que no le fueron pagadas mientras demora el procedimiento o proceso de impugnación de la sanción.

3.1.2. Nivel

De tipo relacional, ya que a través de ésta se podrá instaurar una relación existente entre las variables cancelación de remuneraciones dejadas de percibir y la variable derechos del servidor; a efectos de explicar la relación existente entre estas dos para solucionar adecuadamente el problema formulado.

3.1.3. Enfoque

Cuantitativo, debido a que logramos las resultas de la presente gracias a la encuesta aplicada a los servidores de la MPH, que nos llevará a alcanzar la data

necesaria para afirmar la hipótesis planteada, de la misma forma la proposición que se intenta lograr con la indicada.

3.1.4. Diseño

Fue el no experimental, debido a que no pusimos e intentamos introducir una modificación a las variables, no realizando experimentación alguna.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Totalidad de integrantes materia de la tarea investigativa, en la presente tarea es finita. Según lo señalado, algunas líneas arriba nuestra Unidad de Análisis quedó integrada 671 servidores civiles de la MPH que laboraron en ella durante el año 2022.

3.2.2. Muestra

Resulta una parte de la población determinada por el investigador, se usó:

$$n = \frac{p \times q \times Z^2 \times N}{Z^2 \times p \times q + e^2 (N - 1)}$$

Leyenda:

n = Tamaño de la muestra

N =Tamaño de la población

p y q = Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5. (Valor estándar = 0.5)

Z = valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivalente a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

e = limite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía; el valor queda a criterio del encuestador.

Muestra de la unidad de análisis n :

Muestra de la unidad de análisis n :

$$n = \frac{0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2 \times 671}{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 + (0.17)^2 (671 - 1)}$$

$$n = \frac{0.25 \times 3.8416 \times 671}{3.8416 \times 0.25 + (0.0289) (670)}$$

$$n = \frac{0.9604 \times 671}{0.9604 + 19.363}$$

$$n = \frac{644.4284}{20.3234}$$

$$n = 66.76$$

$$n = 67$$

La muestra total, de conformidad con el procedimiento de cálculo estadístico empleado, es de 67 trabajadores civiles de la MPH.

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

Nos permitió alcanzar la indagación requerida fueron, el fichaje, nos permitió el estudio de la teoría, el cuestionario (encuesta). Resulta la correcta para lograr las conclusiones, ya que pretendemos identificar el pensamiento de los trabajadores de la MPH sobre la problemática desarrollada en el trabajo.

3.3.2. Descripción de instrumentos

- Fichas: Permitirá el recojo de la averiguación de las diferentes maneras posibles y necesarias.
- Cuestionario de encuesta: El que sistematizado a través de interrogantes cerradas que tratan de la materia y propuesta investigativa.
- Tablas y gráficos estadísticos: Usados para analizar y sistematizar la data lograda en el desarrollo de la presente, recopila la misma. Tal herramienta resultó adecuada para los cierres.

3.4. Técnicas para el proceso de la información

Con el objeto de procesar la información lograda se tomó el Microsoft Office: Word, Excel; de sencillo acceso, permitiendo la fabricación de cuadros y gráficos estadísticos.

La llamada prueba de hipótesis se efectuó utilizando el coeficiente estadístico denominado “coeficiente de correlación de Spearman” ρ (rho); mediante el cual se estableció la intensidad de la relación lineal entre nuestras dos variables. A efectos de realizar el indicado procedimiento hemos utilizado el software SPSS.

El coeficiente de Spearman, se proyecta en la siguiente fórmula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Interpretación

El valor del índice de correlación varía en el intervalo [-1,1]

$r = 1$	correlación positiva perfecta
$0 < r < 1$	correlación positiva moderada
$r = 0$	No existe relación lineal
$-1 < r < 0$	correlación negativa moderada
$r = -1$	correlación negativa perfecta

[

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Análisis por Items

Tabla 2. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción administrativa de suspensión ilegal.

Interrogante	Contestación	Frecuencia	Porcentaje
Por justicia, ¿Se debería pagar las remuneraciones dejadas de percibir cuyo origen es una sanción administrativa de suspensión ilegal?	a) Si	53	79.1%
	b) No	11	16.4%
	c) Tal vez	03	4.5%
Total		67	100%

Fuente: Trabajo en Google Forms. Diciembre 2022

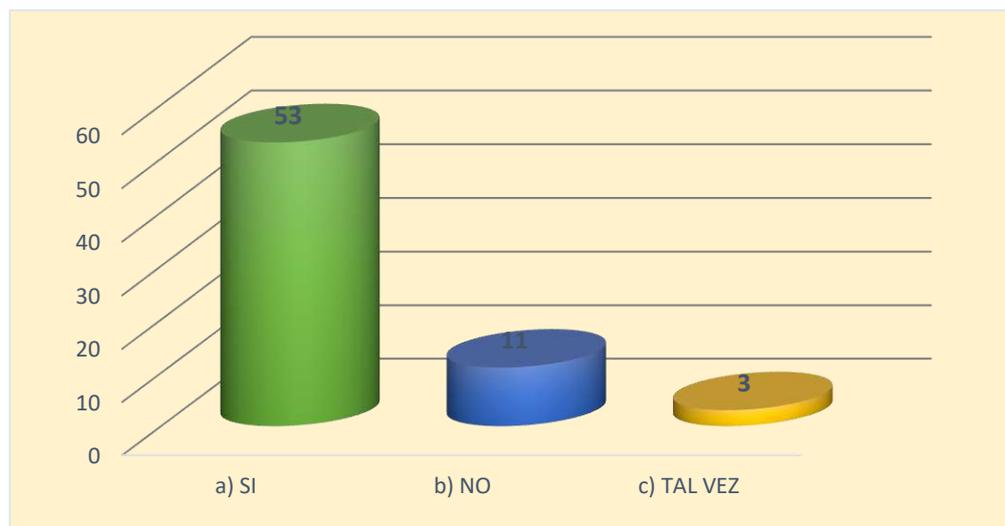


Figura 1. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción administrativa de suspensión ilegal.

Al preguntar si se debería pagar las remuneraciones dejadas de percibir cuyo origen es una sanción administrativa de suspensión ilegal, se llegó a establecer que el 79.1% de la muestra dijo que SI; el 16.4% que NO, asimismo, el 4.5% que TAL VEZ, resaltando la gran mayoría de respuesta afirmativa.

Tabla 3. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción administrativa ilegal

Interrogante	Contestación	Frecuencia	Porcentaje
Por justicia, ¿Corresponde el pago de remuneraciones dejadas de percibir por una sanción administrativa ilegal?	a) Si	50	74.6%
	b) No	11	16.4%
	c) Tal vez	06	9%
Total		67	100%

Fuente: Trabajo en Forms. Diciembre 2022

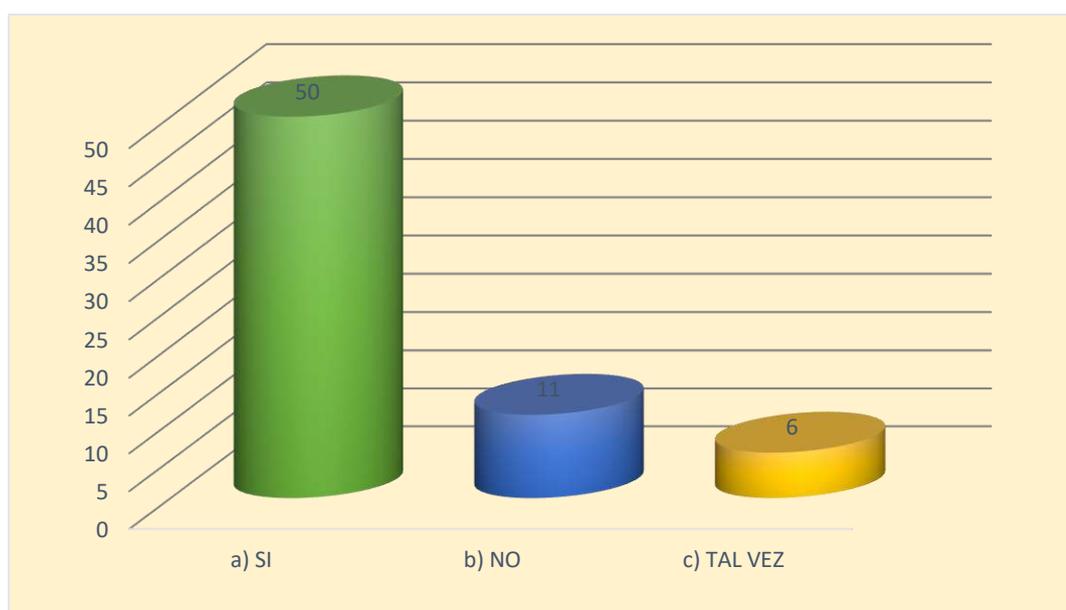


Figura 2. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción administrativa ilegal.

Al preguntar si corresponde el pago de remuneraciones dejadas de percibir por una sanción administrativa ilegal, se llegó a establecer que el 74.6% respondieron que SI; el 16.4% que NO, asimismo, el 9% que TAL VEZ, siendo evidente la mayoría afirmativa.

Tabla 4. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción administrativa de suspensión legal.

Interrogante	Contestación	Frecuencia	Porcentaje
Por justicia, ¿Se debería pagar las remuneraciones dejadas de percibir cuyo origen es una sanción administrativa de suspensión, que ha sido emitida dentro del marco legal?	a) Si	04	6%
	b) No	61	91%
	c) Tal vez	02	3%
	Total	67	100%

Fuente: Forms. Diciembre 2022

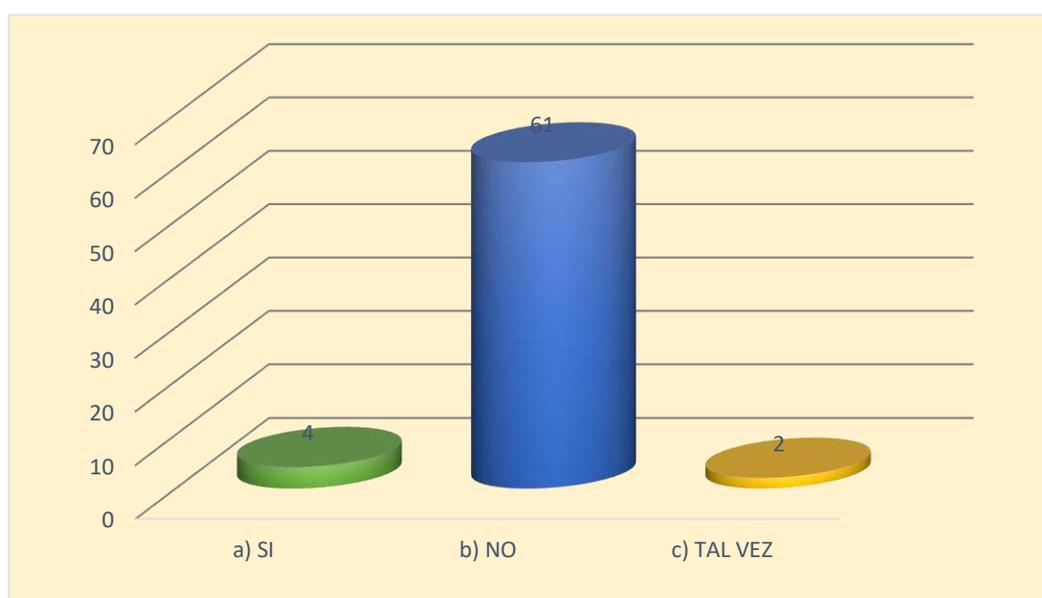


Figura 3. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción administrativa de suspensión legal.

Al preguntar si se debería pagar las remuneraciones dejadas de percibir cuyo origen es una sanción administrativa de suspensión, que ha sido emitida dentro del marco legal, se llegó a identificar que el 6% responden que SI; el 91% que NO, asimismo, el 3% que TAL VEZ, observando amplia mayoritaria de contestación negativa.

Tabla 5. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción administrativa de destitución ilegal.

Interrogante	Contestación	Frecuencia	Porcentaje
Por justicia, ¿Se debería pagar las remuneraciones dejadas de percibir cuyo origen es una sanción administrativa de destitución, que ha sido emitida fuera del marco legal?	a) Si	54	80.6%
	b) No	08	11.9%
	c) Tal vez	05	7.5%
Total		67	100%

Fuente: Forms. Diciembre 2022

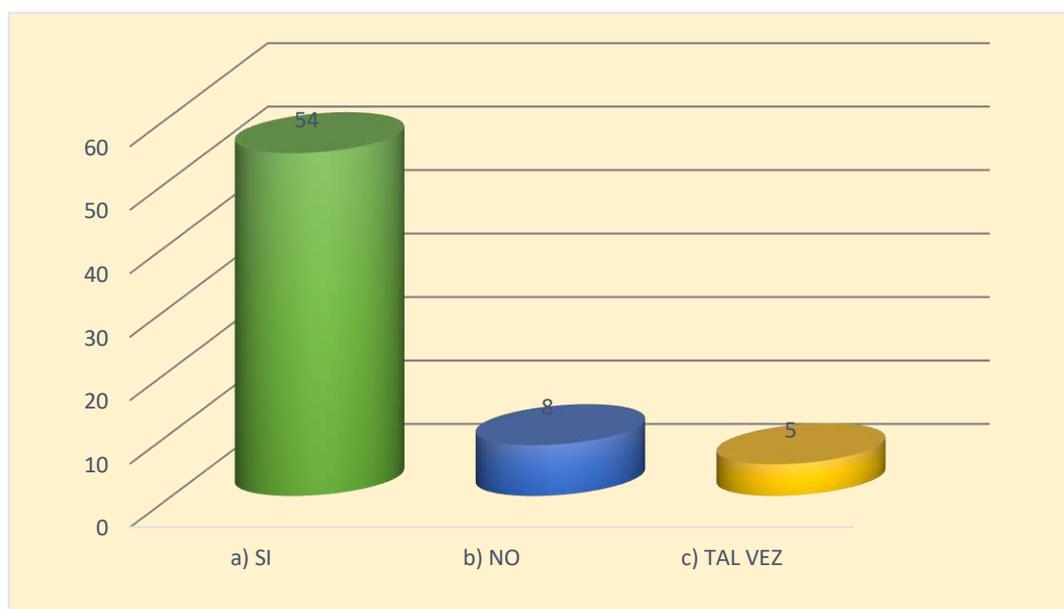


Figura 4. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción administrativa de destitución ilegal.

Al preguntar si se debería pagar las remuneraciones dejadas de percibir cuyo origen es una sanción administrativa de destitución, que ha sido emitida fuera del marco legal, se llegó a establecer que el 80.6% responden SI; el 11.9% que NO, asimismo, el 7.5% que TAL VEZ, observando una mayoría de si.

Tabla 6. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción administrativa de destitución legal.

Interrogante	Contestación	Frecuencia	Porcentaje
Por justicia, ¿Se debería pagar las remuneraciones dejadas de percibir cuyo origen es una sanción administrativa de destitución, que ha sido emitida dentro del marco legal?	a) Si	12	17.9%
	b) No	50	74.6%
	c) Tal vez	05	7.5%
	Total	67	100%

Fuente: Forms. Diciembre 2022

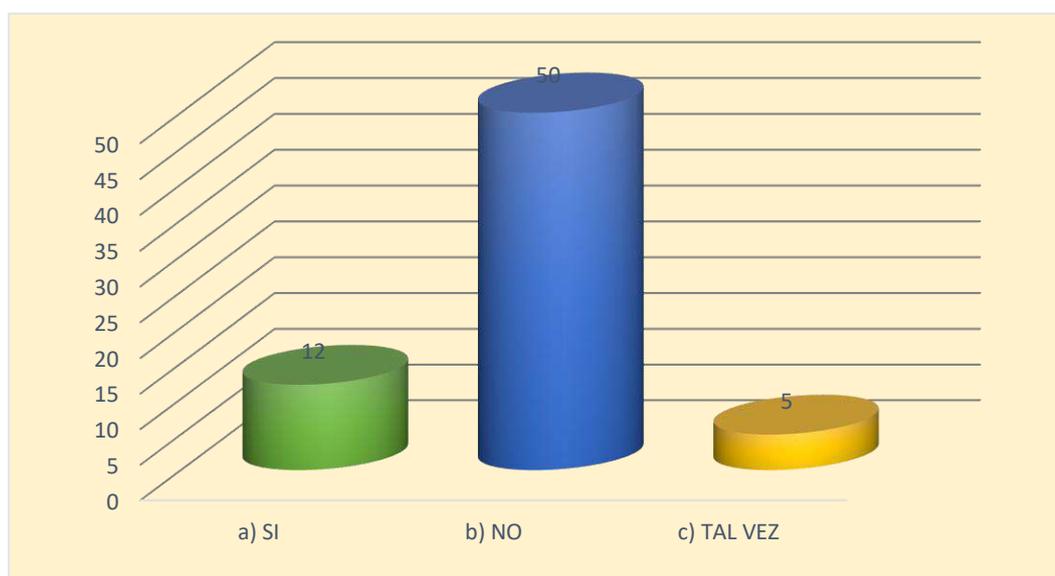


Figura 5. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción administrativa de destitución legal.

Al preguntar si se debería pagar las remuneraciones dejadas de percibir cuyo origen es una sanción administrativa de destitución, que ha sido emitida dentro del marco legal, se llegó a establecer que el 17.9% señalaron que SI; el 74.6% que NO, asimismo, el 7.5% que TAL VEZ, observando una mayoría de respuestas negativas.

Tabla 7. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción ilegal protege al servidor público.

Interrogante	Contestación	Frecuencia	Porcentaje
¿Al pagar las remuneraciones dejadas de percibir por sanción ilegal se protege al servidor público?	a) Si	52	77.6%
	b) No	10	14.9%
	c) Tal vez	05	7.5%
Total		67	100%

Fuente: Forms. Diciembre 2022

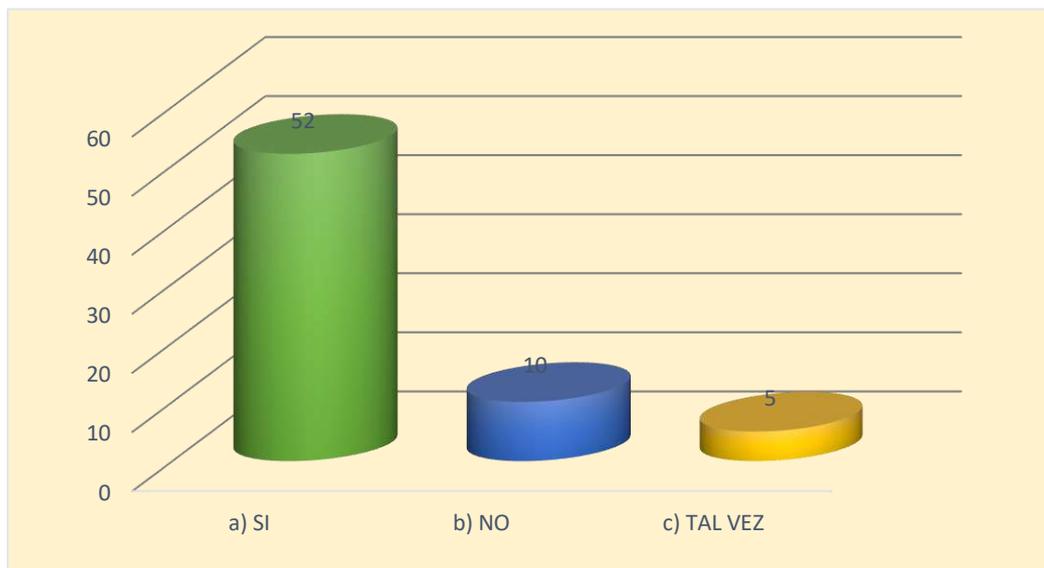


Figura 6. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción ilegal protege al servidor público.

Al preguntar si al pagar las remuneraciones dejadas de percibir por sanción ilegal se protege al servidor público, se llega a concluir que el 77.6% de la muestra dijeron que SI; el 14.9% que NO, asimismo, el 7.5% que TAL VEZ, siendo evidente la mayoría afirmativa.

Tabla 8. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción ilegal protege el derecho individual del servidor público

Interrogante	Contestación	Frecuencia	Porcentaje
¿Al pagar las remuneraciones dejadas de percibir por sanción ilegal se protege el derecho individual del servidor público?	a) Si	52	77.6%
	b) No	09	13.4%
	c) Tal vez	06	9%
Total		67	100%

Fuente: Trabajo en Google Forms. Diciembre 2022

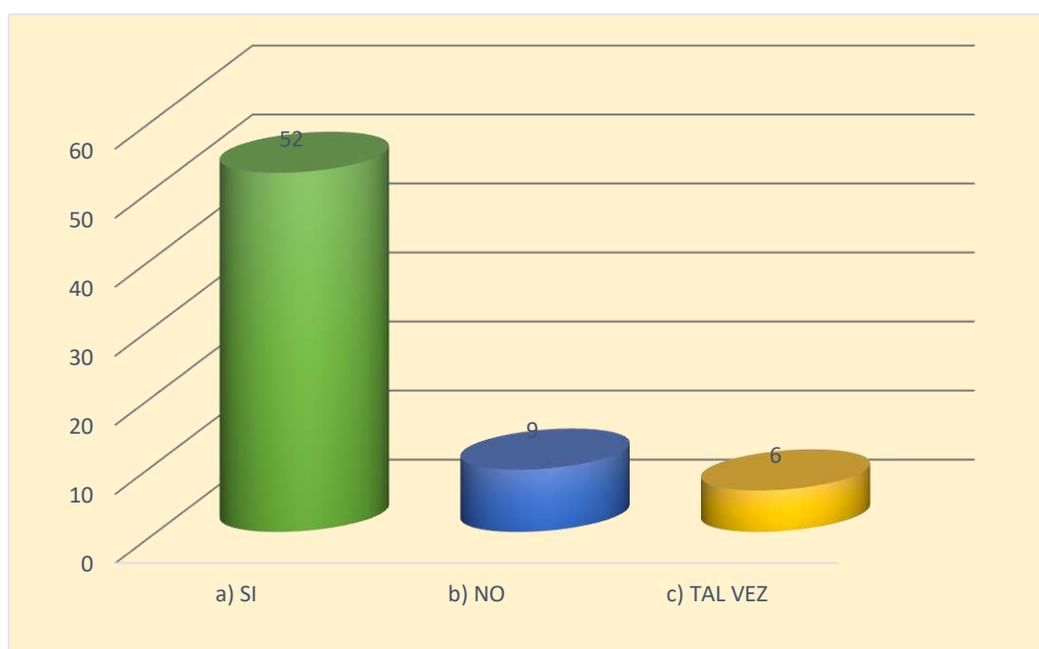


Figura 7. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción ilegal protege el derecho individual del servidor público.

Al preguntar si al pagar las remuneraciones dejadas de percibir por sanción ilegal se protege el derecho individual del servidor público, se identificó que el 77.6% de la muestra dijo SI; el 13.4% que NO, asimismo, el 9% que TAL VEZ, pudiendo colegir la amplia mayoría con contestación positiva.

Tabla 9. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción ilegal protege los derechos colectivos del servidor público

Interrogante	Contestación	Frecuencia	Porcentaje
¿Al pagar las remuneraciones dejadas de percibir por sanción ilegal se protege los derechos colectivos del servidor público?	a) Si	52	77.6%
	b) No	09	13.4%
	c) Tal vez	06	9%
	Total	67	100%

Fuente: Trabajo en Google Forms. Diciembre 2022

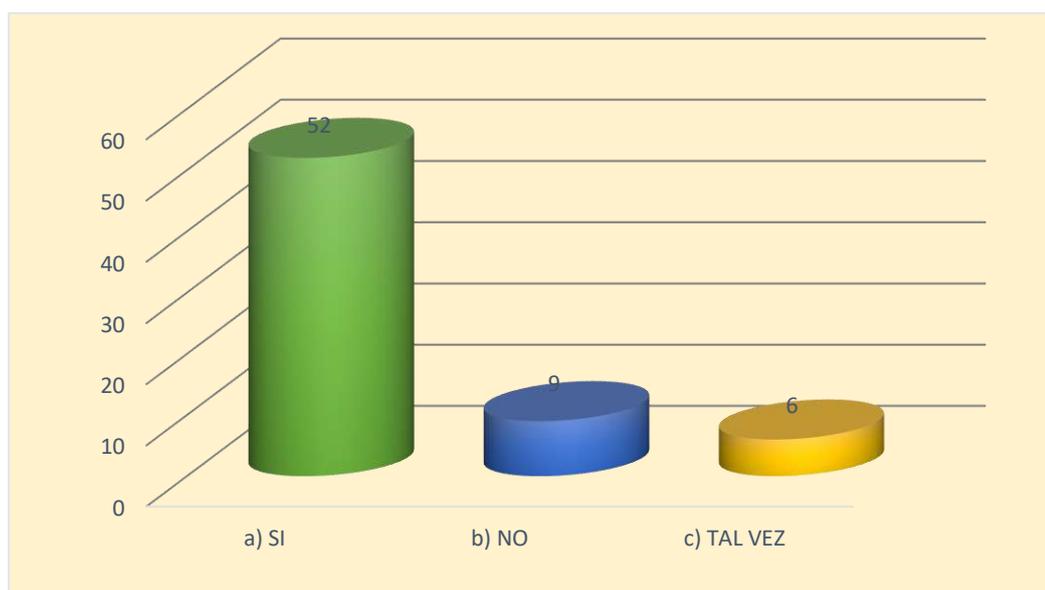


Figura 8. Pago de remuneraciones no percibidas por sanción ilegal protege los derechos colectivos del servidor público.

Al preguntar si al pagar las remuneraciones dejadas de percibir por sanción ilegal se protege los derechos colectivos del servidor público, se llegó a identificar que el 77.6% de la muestra responden afirmativamente; el 13.4% que NO, asimismo, el 9% TAL VEZ, probando que una mayoría contestó si.

Tabla 10. Regulación de pago de remuneraciones no percibidas por sanción de suspensión declarada ilegal por SERVIR

Interrogante	Contestación	Frecuencia	Porcentaje
¿Se debe regular el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por una sanción de suspensión declarada ilegal por el Tribunal de servir?	a) Si	53	79.1%
	b) No	08	11.9%
	c) Tal vez	06	9%
	Total	67	100%

Fuente: Trabajo en Google Forms. Diciembre 2022

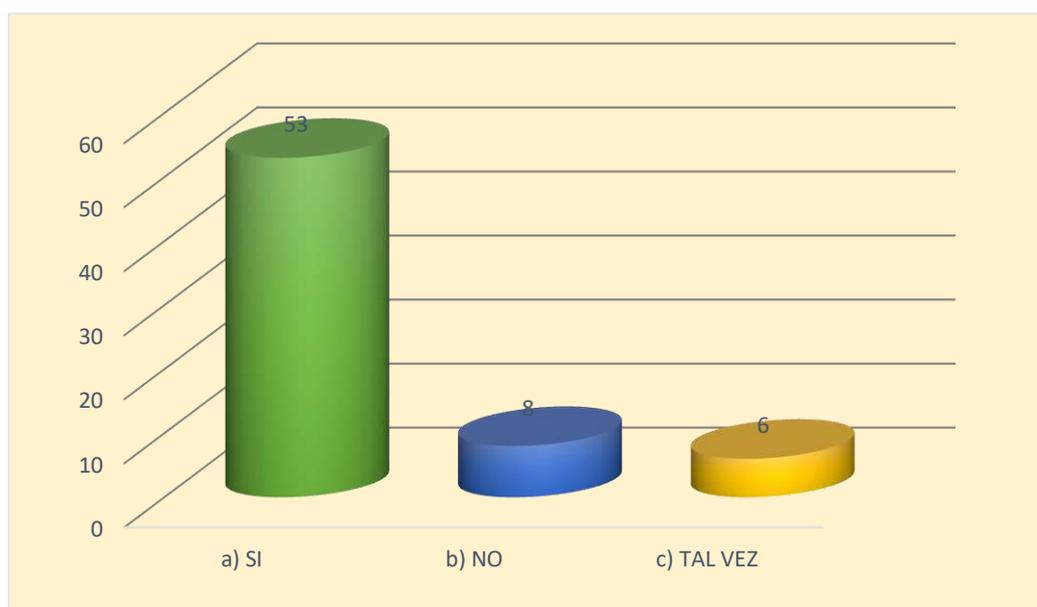


Figura 9. Regulación de pago de remuneraciones no percibidas por sanción de suspensión declarada ilegal por SERVIR.

Al preguntar si se debe regular el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por una sanción de suspensión sentenciada ilegal por SERVIR, se llegó a establecer que el 79.1% de los encuestados dijeron SI; el 11.9% que NO, asimismo, el 9% que TAL VEZ, observándose una gran mayoría de respuestas positivas.

Tabla 11. Regulación de pago de remuneraciones no percibidas por sanción de suspensión declarada ilegal por el Poder Judicial

Interrogante	Contestación	Frecuencia	Porcentaje
¿Se debe regular el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por una sanción de suspensión declarada ilegal por el Poder Judicial?	a) Si	52	77.6%
	b) No	08	11.9%
	c) Tal vez	07	10.4%
	Total	67	100%

Fuente: Trabajo en Google Forms. Diciembre 2022

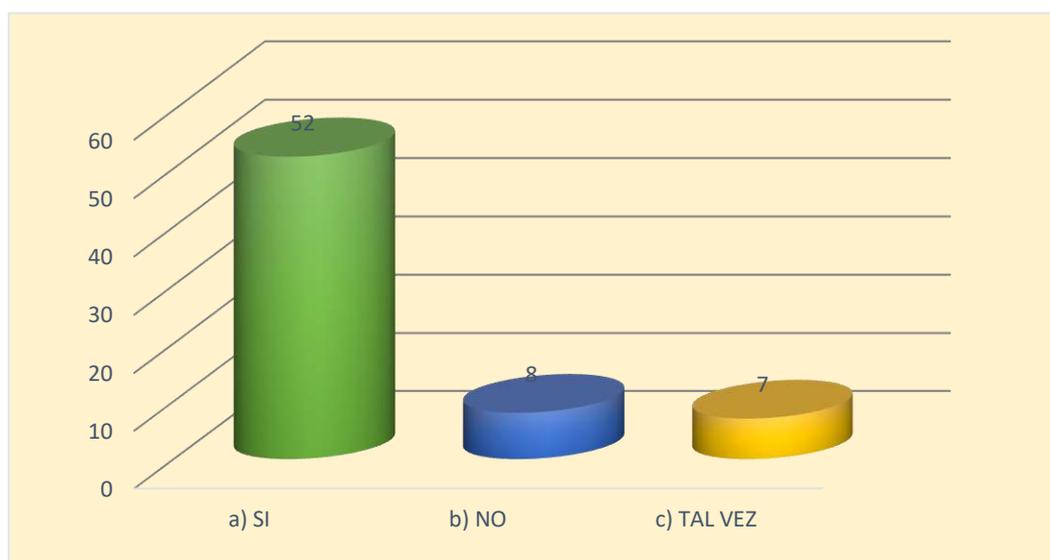


Figura 10. Regulación de pago de remuneraciones no percibidas por sanción de suspensión declarada ilegal por el Poder Judicial.

Al preguntar si se debe regular el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por una sanción de suspensión señalada ilegal judicialmente, se observa que el 77.6% de los encuestados responden SI; por su parte el 11.9% que NO, asimismo, el 10.4% que TAL VEZ, notándose una mayoría absoluta de contestaciones si.

Tabla 12. Regulación de pago de remuneraciones no percibidas por sanción de destitución declarada ilegal por SERVIR

Interrogante	Contestación	Frecuencia	Porcentaje
¿Se debe regular el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por una sanción de destitución declarada ilegal por el Tribunal de servir?	a) Si	52	77.6%
	b) No	08	11.9%
	c) Tal vez	07	10.4%
Total		67	100%

Fuente: Forms. Diciembre 2022

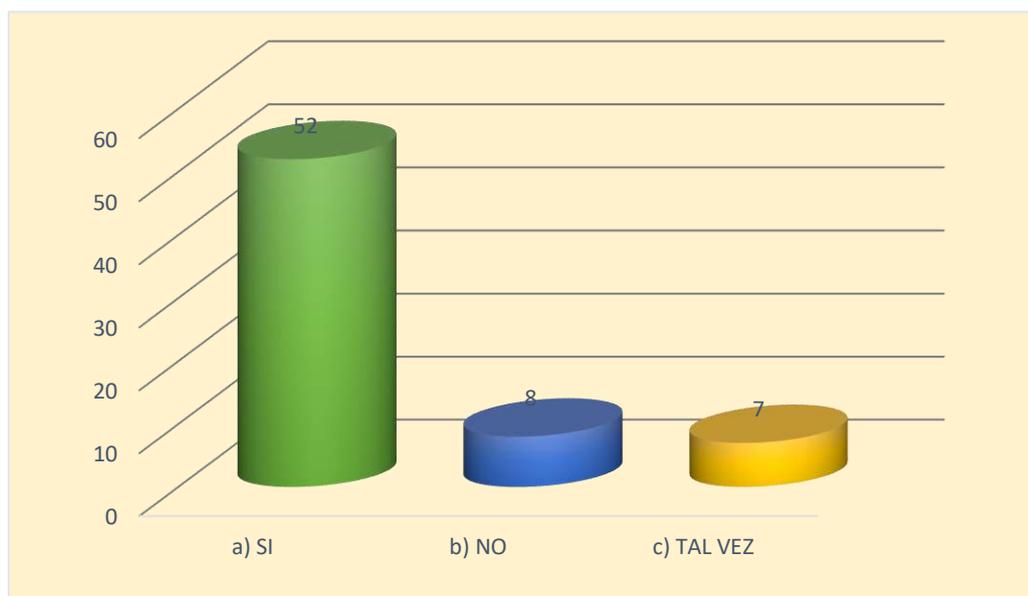


Figura 11. Regulación de pago de remuneraciones no percibidas por sanción de destitución declarada ilegal por SERVIR.

Al preguntar si se debe regular el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por una sanción de destitución señalada ilegal por SERVIR, se determina que el 77.6% de la muestra respondieron que SI; el 11.9% que NO, asimismo, el 10.4% que TAL VEZ, observándose mayoritaria afirmativa.

Tabla 13. Regulación de pago de remuneraciones no percibidas por sanción de destitución declarada ilegal por el Poder Judicial

Interrogante	Contestación	Frecuencia	Porcentaje
¿Se debe regular el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por una sanción de destitución declarada ilegal por el Poder Judicial?	a) Si	56	77.6%
	b) No	08	11.9%
	c) Tal vez	03	4.5%
Total		67	100%

Fuente: Trabajo en Forms. Diciembre 2022

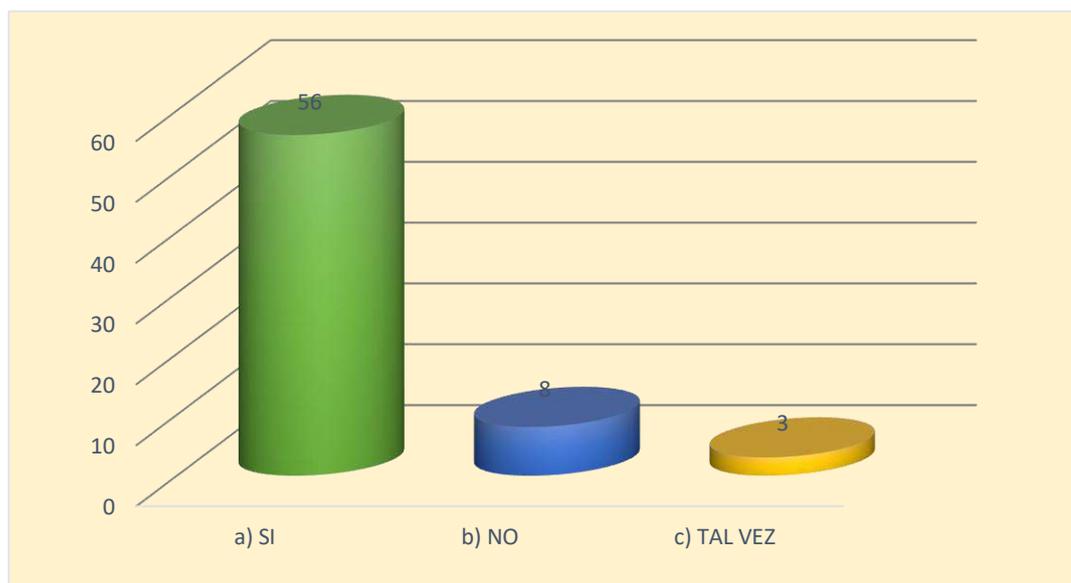


Figura 12. Regulación de pago de remuneraciones no percibidas por sanción de destitución declarada ilegal por el Poder Judicial.

Al preguntar si se debe regular el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por una sanción de destitución señalada ilegal por el Poder Judicial, el 83.6% de la nuestra respondió afirmativamente; de otro lado el 11.9% respondió que NO, asimismo, 4.5% de la muestra señalaron TAL VEZ, comprobando una mayoría de contestaciones afirmativas.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 14. Prueba de bondad de ajuste Kolmogorov Smirnov

Variables y dimensiones	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Sanción de suspensión sin goce de haber ilegal	0,832	67	0,003
Sanción de destitución ilegal	0,879	67	0,007
Remuneraciones dejadas de percibir por sanción administrativa ilegal	0,799	67	0,001
Proteger Al Servidor Civil	0,875	67	0,014
Características del servicio civil peruano	0,747	67	0,000
Aplicación de la ley de servicio civil	0,849	67	0,005

La tabla nos permite observar los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov de la que observamos que las variables no se acercan a una distribución normal ($p > 0.05$). En razón de que determinaremos correlaciones entre variables y dimensiones, la correcta prueba estadística a usarse debe ser no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman.

4.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_a: El pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción administrativa ilegal se relaciona con la protección de los derechos del servidor civil en la Municipalidad provincial de Huaura 2022.

H₀: El pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción administrativa ilegal no se relacionan con la protección de los derechos del servidor civil en la Municipalidad provincial de Huaura 2022.

Tabla 15. Remuneraciones dejadas de percibir por sanción administrativa ilegal y proteger al servidor civil

		Correlaciones		
			Remuneraciones dejadas de percibir por sanción administrativa ilegal	Proteger Al Servidor Civil
Rho de Spearman	Remuneraciones dejadas de percibir por sanción administrativa ilegal	Coef. Correlación	1	0,750
		Sig. (bilateral)	.	0,00
		N	67	67
	Proteger Al Servidor Civil	Coef. Correlación	0,750	1
		Sig. (bilateral)	0,00	.
		N	67	67

La tabla nos muestra coeficiente de correlación de $r=0,750$, un valor $\text{sig}<0,05$ por lo que aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula. Por lo que, se tiene certidumbre de la existencia de relación de magnitud buena entre el pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción administrativa ilegal y proteger los derechos del servidor civil en la MPH 2022.

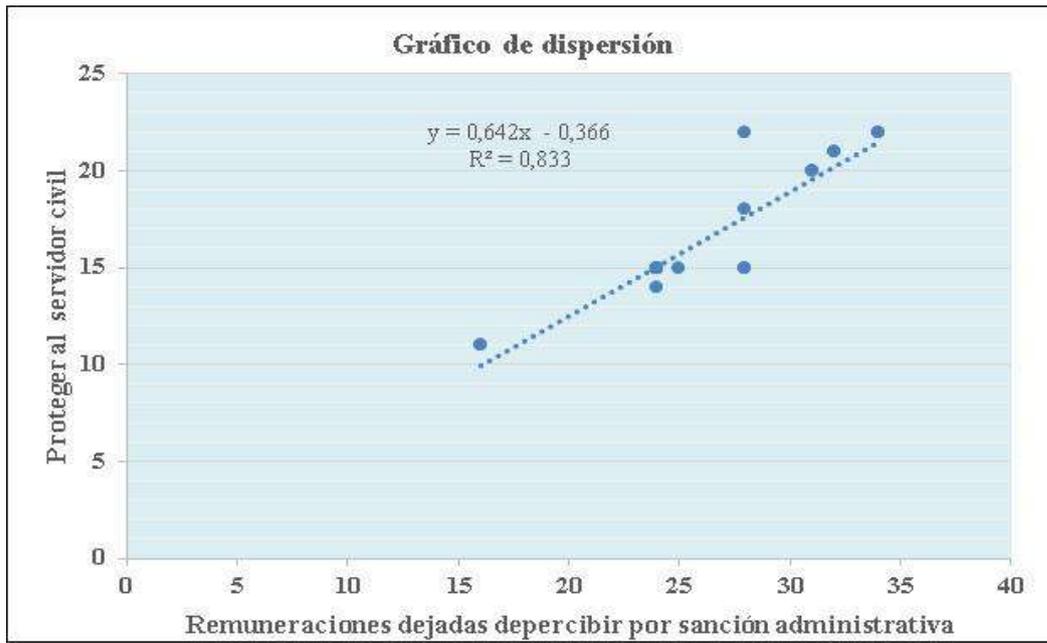


Figura 13. Remuneraciones dejadas de percibir por sanción administrativa ilegal y proteger al servidor civil

Hipótesis específica 1

H_a: El pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción de suspensión sin goce de haber ilegal incide en la protección de los derechos del servidor civil en la MPH 2022

H₀: El pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción de suspensión sin goce de haber ilegal no incide en la protección de los derechos del servidor civil en la MPH 2022.

Tabla 16. Sanción de suspensión sin goce de haber ilegal y proteger al servidor civil

Correlaciones				
		Sanción de suspensión sin goce de haber ilegal		Proteger Al Servidor Civil
Rho de Spearman	Sanción de suspensión sin goce de haber ilegal	Coef. Correlación	1	0,618
		Sig. (bilateral)	.	0,00
		N	67	67
	Proteger Al Servidor Civil	Coef. Correlación	0,618	1
		Sig. (bilateral)	0,00	.
		N	67	67

De la tabla se observa coeficiente de correlación de $r=0,618$, un valor $\text{sig}<0,05$ por lo que aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula. En conclusión, se evidencia la existencia de relación de magnitud buena entre el pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción de suspensión sin goce de haber ilegal y proteger los derechos del servidor civil en la MPH 2022

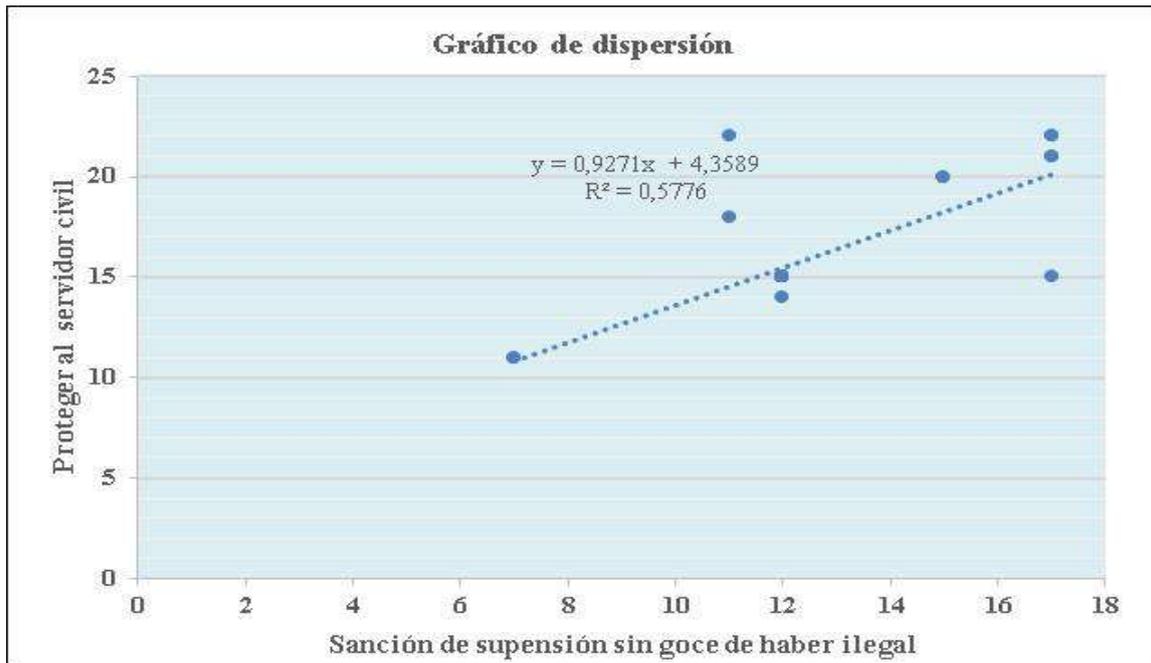


Figura 14. Sanción de suspensión sin goce de haber ilegal y proteger al servidor civil

Hipótesis específica 2

H_a: El pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción de destitución ilegal incide en la protección de los derechos del servidor civil. En la MPH 2022

H₀: El pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción de destitución ilegal no incide en la protección de los derechos del servidor civil. En la MPH 2022

Tabla 17. Sanción de destitución ilegal y proteger al servidor civil

Correlaciones				
			Sanción de destitución ilegal	Proteger Al Servidor Civil
Rho de Spearman	Sanción de destitución ilegal	Coef. Correlación	1	0,822
		Sig. (bilateral)	.	0,00
		N	67	67
	Proteger Al Servidor Civil	Coef. Correlación	0,822	1
		Sig. (bilateral)	0,00	.
		N	67	67

La tabla nos evidencia el coeficiente de correlación de $r=0,822$, un valor $\text{sig}<0,05$ por lo que aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula. En conclusión, afirmamos y evidenciamos la existencia de relación de magnitud buena entre el pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción de destitución ilegal y proteger los derechos del servidor civil en la MPH 2022

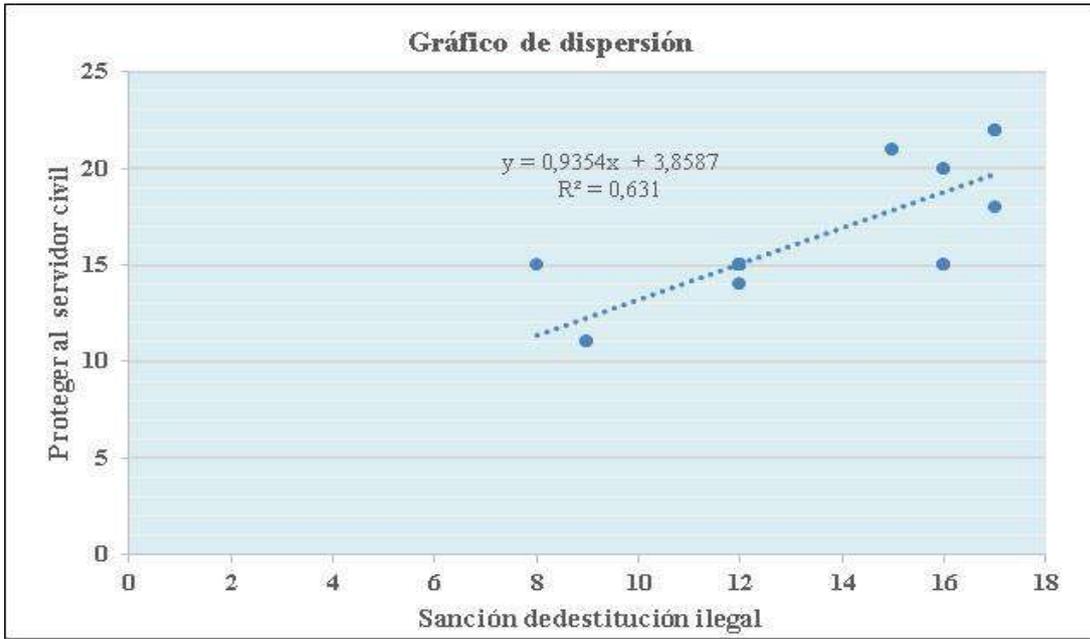


Figura 15. Sanción de destitución ilegal y proteger al servidor civil

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión.

Concluyendo el trabajo nos quedamos con resultados que fueron asociados, los que fueron acumulados por medio de la encuesta a los trabajadores de la MPH, donde se obtuvo su percepción del pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción administrativa ilegal para proteger al servidor civil; por lo que, estamos en la situación de contrastar lo encontrado con los trabajos considerados antecedentes los que fueron considerados y citados convenientemente.

El 79.1% y el 80.6% de operadores jurídicos entrevistados afirmaron que hay obligación de cancelar las remuneraciones no percibidas cuyo origen sea una sanción ilegal de suspensión y destitución, respectivamente, lo cual nos hace inferir que corresponde el pago de dichas remuneraciones siempre y cuando estas se hayan dado de manera arbitraria e ilegal afectando los derechos laborales del servidor público; afirmación ratificada con lo señalado por la academia que sostiene que la materia del trabajo debe regularse, resultado también obtenido por Cruz L. (2005) que concluye que un servidor público despedido sin justa causa tiene la opción de exigir la cancelación de los sueldos no percibidos durante el tiempo en que fue ilegalmente apartado de su puesto, dándole una interpretación más amplia y justa del derecho a recibir las remuneraciones no percibidas contribuye directamente a proteger los derechos del servidor civil. De igual manera se condice con lo resuelto por Solórzano R. (2019) el cual expone que, al corregirse la violación de los derechos, la relación laboral se suspende de manera legítima y justificada, así también se restablece las condiciones previas a dicha vulneración, siendo lógico corregir el daño y rectificar la situación injusta, pagándose entonces, las remuneraciones dejadas de percibir a fin de brindar protección al trabajador.

En lo referido a los resultados anteriores surge como resultante que para el 91% y 74.6% de entrevistados expresaron NO se debe pagar los sueldos dejados de cobrar cuyo origen sea una sanción legal de suspensión y destitución, respectivamente, evidenciándose así que no corresponderá el pago de dichas remuneraciones no percibidas si estas tienen como origen una sanción dada dentro del marco legal y otorgado por una justa razón.

El 79.1% y el 77.6% de los entrevistados considera la necesidad de regular el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por condena de suspensión y destitución, respectivamente, que hayan sido declaradas ilegales por el tribunal SERVIR; asimismo, el 77.6% y el 83.6% de los entrevistados considera que hay obligación de regular el pago de estas por sanción de suspensión y destitución, respectivamente, que fueron objeto de mandato judicial, todo esto se concuerda con lo resuelto por Bautista J. (2021) el cual enfatiza que un Estado se basa en el principio de responsabilidad, asume la responsabilidad por sus acciones y omisiones, lo que incluye la obligación de reparar los daños o afectaciones causadas a los ciudadanos en este caso cumpliendo con el pago de las remuneraciones no percibidas a causa de una sanción administrativa ilegal.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero: Existe relación considerada buena entre el pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción administrativa ilegal y proteger los derechos del servidor civil en la MPH 2022.

Segundo: Existe relación de magnitud buena entre el pago de remuneraciones dejadas de percibir por sanción de suspensión sin goce de haber ilegal y proteger los derechos del servidor civil en la MPH

Tercero: Hay relación de magnitud buena entre el pago de salario dejado de percibir por sanción de destitución ilegal y proteger los derechos del servidor civil. En la MPH 2022

Cuarto: Se llega a concluir que el pago de remuneraciones no cobradas por sanción administrativa ilegal permite brindar protección a los derechos del servidor civil; debido a que, de los 67 encuestados, un 77.6% muestral afirmó esta. Además esta se suma a lo afirmado por la academia.

Quinto: Concluye que el pago de remuneraciones no percibidas durante el periodo impuesto por sanción de suspensión sin goce de haber ilegal permite otorgarle garantía al servidor civil de la protección de sus derechos; debido a que, de las 67 encuestados, un 79.1% de la muestra. Sumado a esto se afirma que la teoría nos otorga la misma contestación.

Sexto: Se llega a concluir que el pago de remuneraciones no percibidas durante el periodo impuesto por sanción de destitución ilegal permite otorgarle garantía al servidor civil de la protección de sus derechos, debido a que para el 80.6% de la

muestra encuestados consideró que, si se debe realizar dicho pago, a lo que esta alternativa es convalidada por la academia y por las investigaciones previas internacionales presentadas.

6.2. Recomendaciones

1. Dada la alta concordancia tanto en las encuestas como en la doctrina, se recomienda que las autoridades competentes consideren revisar y fortalecer la legislación y regulación relacionada con el pago de remuneraciones no percibidas debido a sanciones administrativas ilegales. Esto podría proporcionar una base legal sólida para avalar la defensa de los derechos del servidor civil en estas situaciones.
2. Asimismo, se sugiere asegurar que la toma de disposiciones justas y transparentes, considerando que la mayoría de encuestados y la doctrina apoyan la idea del pago de remuneraciones no percibidas en casos de sanción ilegal. Esto podría implicar la revisión y mejora de los procedimientos disciplinarios para evitar sanciones ilegales y asegurar que los empleados sean tratados con equidad.
3. Se sugiere promover el conocimiento de los derechos entre los trabajadores y empleadores, dado el apoyo a la conclusión de que el pago de remuneraciones no percibidas brinda garantía a los derechos del servidor civil. Esto podría lograrse a través de campañas informativas, talleres o materiales educativos que destaquen los aspectos clave de la protección legal en casos de destitución ilegal.
4. Se recomienda que las instituciones establezcan políticas transparentes sobre cuándo y cómo se realizarían estos pagos. Esto a fin de brindar una mayor certeza a los empleados afectados de que si se logrará resarcir el perjuicio económico al que fue sometido.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Albiol I. (2007). Compendio de derecho del trabajo, V.2, Tirant lo Blanch, Valencia.
- Olea A. (1995). El estatuto de los trabajadores: textos comentarios, jurisprudencia, 4a ed. Civitas. Madrid.
- Carrasco D., S. (2013). Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. (5° Ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Haro J. (2005). Derecho individual del trabajo: Ley general del trabajo. 2ª edición, Editora RAO, Lima.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6°ed.). Lima, Perú: Editorial Mc Graw-Hill.

7.2. Fuentes electrónicas

- Bautista J. (2021). *La nulidad e ilegalidad del acto administrativo frente a la restitución de remuneraciones dejadas de percibir*. Para el grado de magister en derecho administrativo. Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes. Ambato.

Recuperado

de:

<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/13847/1/UA-MMA-EAC-013-2021.pdf>

- Constitución Política del Perú [Const.]. (1993).

<http://www.pcm.gob.pe/wpcontent/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>

- Cruz L. (2005). *La reinstalación judicial del servidor público destituido sin justa causa. Previo a conferírsele el Grado Académico de licenciado en ciencias jurídicas y sociales y los títulos de abogado y notario.* Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperado de. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_8251.pdf
- Díaz K. (2016). *Fundamento Constitucional de la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria: Una mirada crítica de la regulación del Nuevo Régimen del Servicio Civil.* Revista Derecho & Sociedad, (46), 347-356.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/1885>
- Monroy L. (2018). *La condena al pago de sumas dejadas de percibir durante el retiro de los miembros de la Fuerza Pública, carácter indemnizatorio o de restablecimiento del derecho.* Maestría en Derecho Administrativo. Universidad Libre. Bogotá. Tomado de. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/15492/La%20condena%20al%20pago%20de%20sumas%20dejadas%20de%20percibir%20durante%20el%20retiro%20de%20los%20miembros%20de%20la%20Fuerza%20P%C3%BAblica.pdf?sequence=1>
- Solórzano R. (2019). *La remuneración dejada de percibir como elemento referencial para el cálculo de la indemnización civil y el derecho a la reparación integral de los daños en la corte suprema de justicia, 2012 – 2013.* Universidad Peruana Los Andes. Maestría en Derecho y Ciencias Políticas. Huancayo. Recuperado de: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1632>
- Torres E. (2021). *Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.* Para optar el Grado de Magíster en Gestión Pública. UNMSM. Recuperado de.

[https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/
view/19712](https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19712)

ANEXOS

Anexo 01.

Cuestionario 01

PAGO DE REMUNERACIONES DEJADAS DE PERCIBIR POR SANCIÓN ADMINISTRATIVA ILEGAL PARA PROTEGER AL SERVIDOR CIVIL. MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA 2022.

La tesis propone que en caso de una sanción administrativa que impide el cobro de las remuneraciones del sancionado, siendo que la sanción es ilegal, se debe pagar al afectado sus remuneraciones dejadas de percibir.

Marque la que considere adecuada:

1. A su criterio, por justicia, ¿Se debería pagar las remuneraciones dejadas de percibir cuyo origen es una sanción administrativa de suspensión ilegal?

a) SI b) NO c) Tal vez

2. A su criterio, por justicia, ¿corresponde pago de remuneraciones dejadas de percibir por una sanción administrativa ilegal?

a) SI b) NO c) Tal vez

3. A su criterio, por justicia, ¿Se debería pagar las remuneraciones dejadas de percibir cuyo origen es una sanción administrativa de suspensión, que ha sido emitida dentro del marco legal?

a) SI b) NO c) Tal vez

4. A su criterio, por justicia, ¿Se debería pagar las remuneraciones dejadas de percibir cuyo origen es una sanción administrativa de **destitución**, que ha sido emitida **fuera del marco legal**?

a) SI b) NO c) Tal vez

5. A su criterio, por justicia, ¿Se debería pagar las remuneraciones dejadas de percibir cuyo origen es una sanción administrativa de **destitución**, que ha sido emitida dentro del marco legal?

a) SI b) NO c) Tal vez

6. A su criterio ¿al pagar las remuneraciones dejadas de percibir por sanción ilegal se protege al servidor público?

a) SI b) NO c) Tal vez

7. A su criterio ¿al pagar las remuneraciones dejadas de percibir por sanción ilegal se protege el derecho individual del servidor público?

a) SI b) NO c) Tal vez

8. A su criterio ¿al pagar las remuneraciones dejadas de percibir por sanción ilegal se protege los derechos colectivos del servidor público?

a) SI b) NO c) Tal vez

9. A su criterio ¿Se debe regular el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por una sanción de suspensión declarada ilegal por el Tribunal de servir?

a) SI b) NO c) Tal vez

10. A su criterio: ¿Se debe regular el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por una sanción de suspensión declarada ilegal por el Poder Judicial?

a) SI b) NO c) Tal vez

11. A su criterio ¿Se debe regular el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por una sanción de destitución declarada ilegal por el Tribunal de servir?

a) SI b) NO c) Tal vez

12. A su criterio ¿Se debe regular el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por una sanción de destitución declarada ilegal por Poder Judicial?

a) SI b) NO c) Tal vez

¡Muchas gracias por responder!



ANEXOS

Instrumento 02

Proteger al servidor civil

3	2	1
Siempre	A veces	Nunca

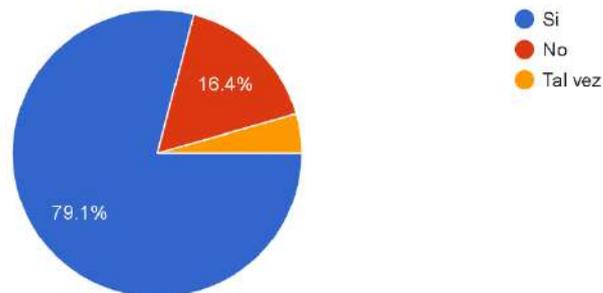
Características del servicio civil peruano		3	2	1
1.	Ud. Aprueba o desaprueba la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, así como su Reglamentación			
2.	Ud. Aprueba o desaprueba la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, así como su Reglamentación			
3.	Ud. Está de acuerdo con la aplicación de la meritocracia en la Administración Pública			
4.	El régimen de la Ley de Servicio civil ofrece mejores beneficios a los trabajadores.			
Aplicación de la ley de servicio civil		3	2	1
5.	La aplicación de la Ley de Servicio Civil logrará que en el Estado haya trabajadores más calificados			
6.	La ley de servicio civil contribuirá a reducir la corrupción y burocracia que existe en la administración pública del país			
7.	La ley de servicio civil debe continuar en vigencia tal como está actualmente			
8.	La ley de servicio civil debe derogarse o modificarse			

Anexo 03.

Resultados de encuesta formulada vía Google Forms

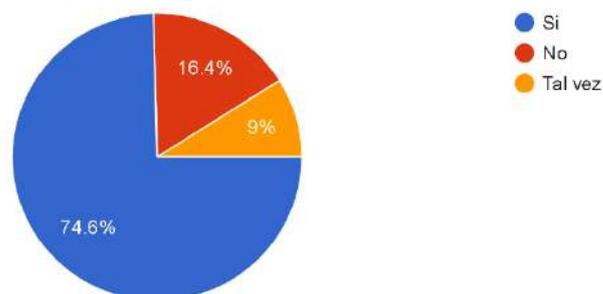
1. A su criterio, por justicia, ¿Se debería pagar las remuneraciones dejadas de percibir cuyo origen es una sanción administrativa de suspensión ilegal?

67 respuestas



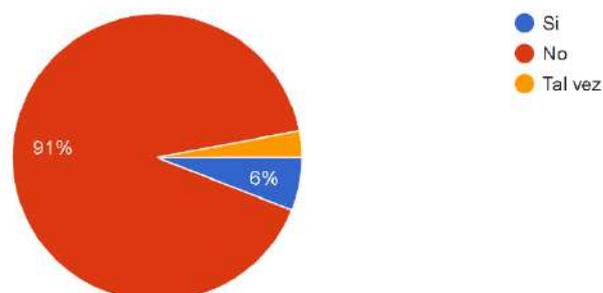
2. A su criterio, por justicia, ¿Corresponde el pago de remuneraciones dejadas de percibir por una sanción administrativa ilegal?

67 respuestas



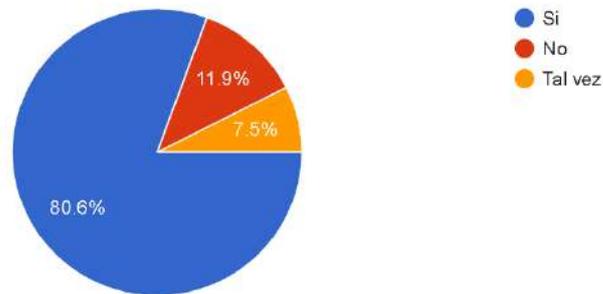
3. A su criterio, por justicia, ¿Se debería pagar las remuneraciones dejadas de percibir cuyo origen es una sanción administrativa de suspensión, que ha sido emitida dentro del marco legal?

67 respuestas



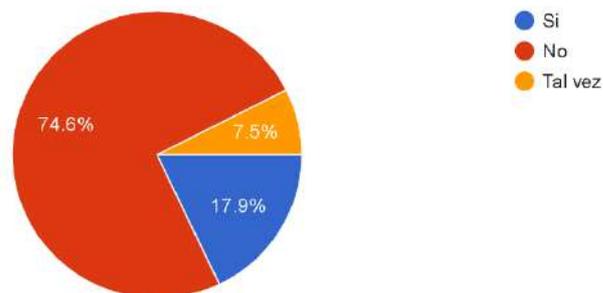
4. A su criterio, por justicia, ¿Se debería pagar las remuneraciones dejadas de percibir cuyo origen es una sanción administrativa de destitución, que ha sido emitida fuera del marco legal?

67 respuestas



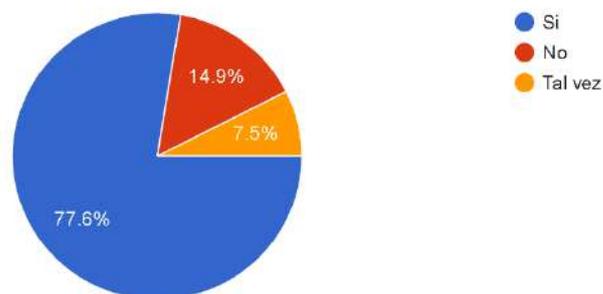
5. A su criterio, por justicia, ¿Se debería pagar las remuneraciones dejadas de percibir cuyo origen es una sanción administrativa de destitución, que ha sido emitida dentro del marco legal?

67 respuestas



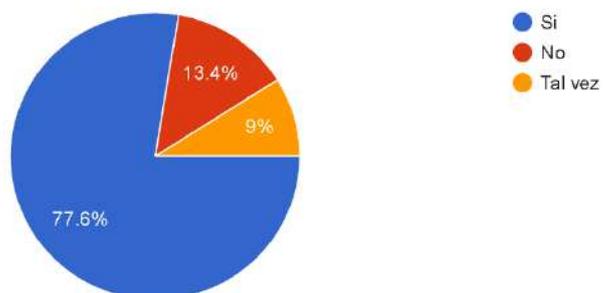
6. A su criterio ¿al pagar las remuneraciones dejadas de percibir por sanción ilegal se protege al servidor público?

67 respuestas



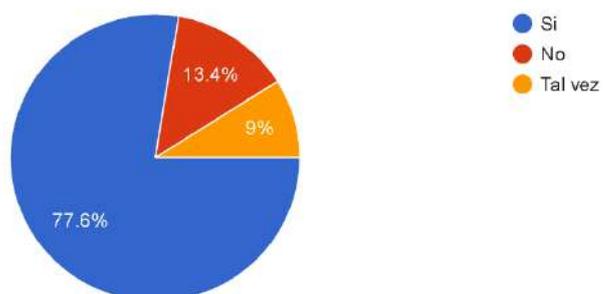
7. A su criterio ¿al pagar las remuneraciones dejadas de percibir por sanción ilegal se protege el derecho individual del servidor público?

67 respuestas



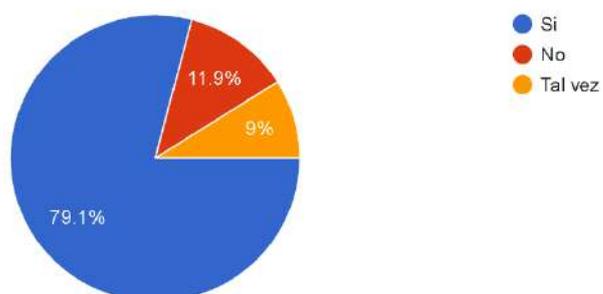
8. A su criterio ¿al pagar las remuneraciones dejadas de percibir por sanción ilegal se protege los derechos colectivos del servidor público?

67 respuestas



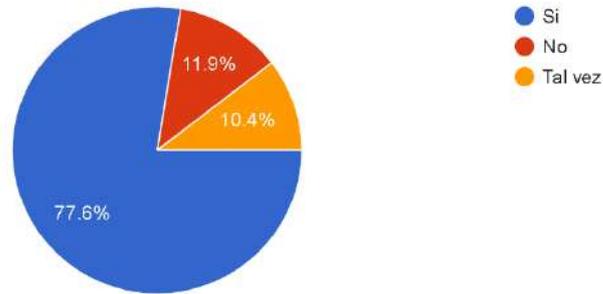
9. A su criterio ¿Se debe regular el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por una sanción de suspensión declarada ilegal por el Tribunal de servir?

67 respuestas



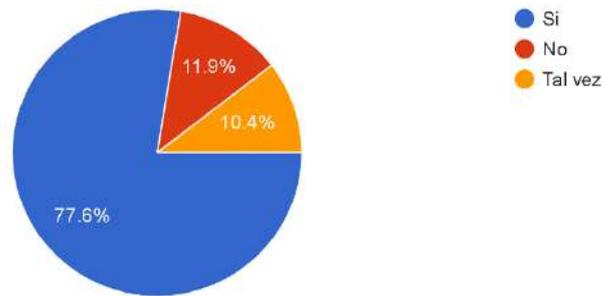
10. A su criterio: ¿Se debe regular el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por una sanción de suspensión declarada ilegal por el Poder Judicial?

67 respuestas



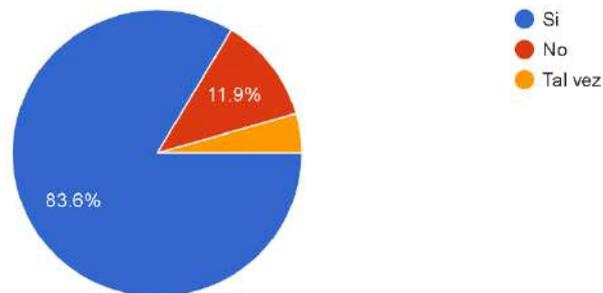
11. A su criterio ¿Se debe regular el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por una sanción de destitución declarada ilegal por el Tribunal de servir?

67 respuestas



12. A su criterio ¿Se debe regular el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por una sanción de destitución declarada ilegal por Poder Judicial?

67 respuestas



Mtr. Miguel Hernán Yengle Ruiz
Asesor

Dr. Bartolomé E. Milán Matta
Presidente

Dr. Máximo Villarreal Salomé
Secretario

Mtro. Nicanor D. Aranda Bazalar
Vocal