

**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: EJECUCIÓN UNIFORME DE SANCIONES A  
SUS SERVIDORES SIN DISTINCIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL**

**PRESENTADO POR:**

**PALOMO MEJIA, DIEGO ALEX**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO**

**ASESOR:**

**Dr. SILVIO MIGUEL RIVERA JIMÉNEZ**

**HUACHO – 2021**

**“ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: EJECUCIÓN UNIFORME DE  
SANCIONES A SUS SERVIDORES SIN DISTINCIÓN DEL  
REGIMEN LABORAL”.**

**DIEGO PALOMO MEJIA**

**TESIS DE MAESTRÍA**

**ASESOR: Dr. SILVIO MIGUEL RIVERA JIMÉNEZ**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO  
HUACHO  
2021**

## **DEDICATORIA**

A mi madre, fuente de inspiración.

*Diego Alex Palomo Mejía*

## **AGRADECIMIENTO**

A todo quien hizo posible esta investigación.

*Diego Alex Palomo Mejía*

## INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
Capítulo I	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1 Descripción de la realidad problemática	2
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Problema general	5
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4 Justificación de la investigación	6
1.5 Delimitaciones del estudio	7
1.6 Viabilidad del estudio	9
Capítulo II	10
MARCO TEÓRICO	10
2.1 Antecedentes de la investigación	10

2.1.1	Antecedentes Internacionales	10
2.1.2	Antecedentes Nacionales	144
2.2	Bases teóricas	188
2.3	Bases filosóficas	222
2.4	Definición de términos básicos	234
2.5	Hipótesis de investigación	27
2.5.1.	Hipótesis general	27
2.5.2.	Hipótesis específicas	27
2.6	Operacionalización de las variables	28
Capítulo III		29
METODOLOGÍA		29
3.1.	Diseño metodológico	29
3.2.	Población y muestra	29
3.3.	Técnicas de recolección de datos	300
3.4.	Técnicas para el procesamiento de la información	300
Capítulo IV		311
RESULTADOS		311
4.1	Análisis de resultados	311
4.2.	Contrastación de hipótesis	44
Capítulo V		48
DISCUSIÓN		48
Capítulo VI		49
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		490
6.1.	Conclusiones	490

6.2. Recomendaciones	50
REFERENCIAS	51
7.1. Fuentes Documentales	512
7.2. Fuentes bibliográficas	52
7.3. Fuentes hemerográficas	53
7.4. Fuentes electrónicas	53
ANEXOS	55
Anexo 01. Matriz de Consistencia	56
Anexo 02. Cuestionario	57

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. La dispersa normatividad de regímenes laborales para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público genera impunidad. ....	31
Tabla 2. La variada normatividad de regímenes laborales para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público denota impunidad. ....	32
Tabla 3. Las imprecisiones de normatividad sancionadora disciplinaria laboral acentúan la impunidad de sus infractores. ....	34
Tabla 4. Las desigualdades de normatividad sancionadora disciplinaria laboral acentúan la impunidad de sus infractores. ....	35
Tabla 5. Los regímenes laborales dispersos impiden sanción disciplinaria igualitaria y justa a los servidores públicos infractores. ....	36
Tabla 6. La falta de uniformidad de regímenes limita el poder sancionador disciplinario en materia laboral. ....	37
Tabla 7. El reglamento disciplinario sancionador único implica en el desempeño laboral de la administración pública. ....	38
Tabla 8. Está de acuerdo con la potestad sancionadora disciplinaria del Estado empleador para servidores vinculados al Decreto Legislativo 276. ....	39
Tabla 9. Está de acuerdo que la sanción disciplinaria impuestas al servidor de un régimen laboral no se ejecuten por haber variado a otro régimen. ....	40
Tabla 10. Debería sistematizarse un solo enfoque legal del Derecho Disciplinario para los diferentes regímenes laborales. ....	41
Tabla 11. Debería uniformizar las jurisprudencias y doctrinas laborales del Derecho Disciplinario Sancionador de la función pública. ....	42
Tabla 12. Está de acuerdo con un reglamento del régimen disciplinario, sin distinción de derechos y obligaciones laborales en la administración pública. ....	43

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	La dispersa normatividad de regímenes laborales para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público genera impunidad. ...	31
Figura 2	La variada normatividad de regímenes laborales para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público denota impunidad. ...	33
Figura 3.	Las imprecisiones de normatividad sancionadora disciplinaria laboral acentúan la impunidad de sus infractores. ....	34
Figura 4.	Las desigualdades de normatividad sancionadora disciplinaria laboral acentúan la impunidad de sus infractores .....	35
Figura 5.	Los regímenes laborales dispersos impiden sanción disciplinaria igualitaria y justa a los servidores públicos infractores.....	36
Figura 6.	La falta de uniformidad de regímenes limita el poder sancionador disciplinario en materia laboral. ....	37
Figura 7.	El reglamento disciplinario sancionador único implica en el desempeño laboral de la administración pública.....	38
Figura 8.	Está de acuerdo con la potestad sancionadora disciplinaria del Estado empleador para servidores vinculados al Decreto Legislativo 276 .....	39
Figura 9.	Está de acuerdo que la sanción disciplinaria impuestas al servidor de un régimen laboral no se ejecuten por haber variado a otro régimen .....	40
Figura 10.	Debería sistematizarse un solo enfoque legal del Derecho Disciplinario para los diferentes regímenes laborales .....	41
Figura 11.	Debería uniformizar las jurisprudencias y doctrinas laborales del Derecho Disciplinario Sancionador de la función pública.....	42
Figura 12.	El requerimiento de acusación fiscal se relaciona con la carga procesal. ....	43

## RESUMEN

Se realizó la investigación para Evaluar si la estructuración de un reglamento disciplinario uniforme permitiría sancionar a los servidores de la Administración Pública sin distinción del régimen laboral al que pertenezcan. Para ello el diseño fue no experimental, circuncisión horizontal, investigación básica y de nivel descriptivo relacional entre variables, de enfoque cualitativo. La muestra fue un total de 50 elementos, a quienes se aplicó un cuestionario de preguntas cerradas con alternativas. Luego de procesados los datos obtenidos su resultado fue que el 80% reconoció que la dispersa normatividad de regímenes laborales para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público genera impunidad, esta falta de uniformidad de los regímenes laborales trae consigo divergentes normas y procedimientos limitando el poder sancionador disciplinario estatal, resquebrajándose el principio de inmediatez laboral.

Palabras clave: Administración pública, ejecución uniforme, sanciones disciplinarias, servidores, régimen laboral.

## ABSTRACT

The investigation was carried out to evaluate if the structuring of a uniform disciplinary regulation would allow sanctioning the Public Administration servants without distinction of the labor regime to which they belong. For this, the design was non-experimental, horizontal circumscription, basic research and relational descriptive level between variables, qualitative approach. The sample consisted of a total of 50 elements, to whom a questionnaire of closed questions with alternatives was applied. After processing the data obtained, the result was that 80% recognized that the dispersed regulations of labor regimes to discipline public sector workers generates impunity, this lack of uniformity of labor regimes brings with it divergent norms and procedures limiting the power state disciplinary sanctioner, breaking the principle of labor immediacy.

**Keywords:** Public administration, uniform enforcement, disciplinary sanctions, servants, labor regime.

## INTRODUCCIÓN

El régimen disciplinario es uno de los temas más importantes dentro del régimen laboral del sector público, ya que es aquí donde se observa el grado de eficiencia de las autoridades administrativas para sancionar la comisión de hechos ilícitos (faltas disciplinarias); señalando “eficiencia”, porque no sólo se trata de imponer una sanción disciplinaria, sino de realizar un razonamiento profundo a fin de que las sanciones respondan a una determinada falta disciplinaria. Son pocos los trabajos que se han dedicado al estudio del régimen disciplinario o del proceso disciplinario en el ámbito del sector público, y menos aún, los dedicados al estudio de un régimen o carrera especial del servicio civil. A la vez se puede referir que tiene por objeto asegurar a la sociedad y a la Administración Pública la eficacia en la prestación de los servicios a cargo del Estado, así como la moralidad, la responsabilidad y la conducta correcta de los funcionarios públicos, y a éstos los derechos y las garantías que les corresponde como tales

La tesis consta de apartados como el Capítulo I, se evidencia el problema, objetivos. La justificación, delimitación. II es el marco teórico, las teorías básicas, hipótesis y su respectiva operacionalización. III la metodología para esto se consideró la muestra representativa donde fue aplicada la técnica para recolectar datos. IV engloba resultados, discusiones para finalizar luego con las conclusiones y recomendaciones.

## **Capítulo I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

La investigación esboza en primer orden, la dispersa y variada normatividad laboral existente para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público, las imprecisiones y desigualdades de su aplicación vendrían generando impunidad de sus infractores.

El tesista al denotar limitaciones al poder sancionador, propugna analizar los diferentes regímenes sancionadores con el propósito de uniformizarlos y propugnar la estructura reglamentaria del régimen disciplinario, sin distinción de derechos y obligaciones en aras de mejorar el desempeño de la administración pública nacional.

Tomando como premisa, la psicología disciplinaria como un hecho connatural y necesario para que las organizaciones laborales puedan mantener y restablecer el orden, alcanzando así el cumplimiento de su finalidad.

Al respecto, se adoptó la figura del Estado empleador único para servidores bajo el alcance del Decreto Legislativo N° 276, con potestad sancionadora después de que concluido la relación laboral si se encontrara vinculado a otra entidad bajo el mismo régimen, se haría efectivo la sanción impuesta en la primera entidad.

Lo que no ocurre con los trabajadores pertenecientes al D. Leg. N° 728 (Régimen laboral de la actividad privada) y D. Leg. 1057 (Régimen especial de contratación administrativa de servicios), por no primar la institución jurídica del Estado empleador único, pues cada uno de estos sistemas formaliza y efectúa sus contratos autónomamente, cuyas relaciones laborales son independientes de las otras.

Tal es así, que las faltas y sanciones disciplinarias como suspensión temporal sin goce de haber, despido o destitución impuestas al servidor del régimen del D. Leg. 728 no se ejecutarán si varía al régimen del D. Leg. 1057 o viceversa.

La diversidad de enfoques detallados, demuestran una falta de sistematización legal, doctrinal y jurisprudencial en este extremo del Derecho Laboral, lo que nos lleva a suponer la estructura de un Derecho Disciplinario que regule uniformemente esta anomalía en la función pública ubicada en el Derecho Administrativo,

Debe tenerse en cuenta que, la calificación de “empleado público” se legitimó con claridad en la Ley N° 28496, que modificó el numeral 4.1 del Artículo 4° del Código de Ética de la Función Pública; alcanzando la denominación, a todo funcionario o servidor de las instituciones de la Administración Pública en cualquiera

de los niveles jerárquicos en condición de nombrado, contratado, designado de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre del servicio del Estado, en concordancia con la Ley marco del Empleado Público (Ley N° 28175) que lo usa, para referirse al personal que prestan servicios personales subordinadas a las entidades estatales.

El tesista propugna, que debe haber uniformidad del debido proceso disciplinario para el empleado público infractor, basados en principios de igualdad y justicia, pues considera que la regulación y estudio de la responsabilidad administrativa no se ha desarrollado adecuadamente en nuestro país.

El solo hecho de la incorporación a la labor pública implica un acto unilateral del Estado de designación y la toma de posesión, por nombramiento, o acuerdo de voluntades contractuales, generando sujeción determinada por ley y principios que regulan la relación laboral establecido en el artículo 26° la Constitución Política. Siendo esto los postulados del trabajo de investigación de tesis: “Administración Pública: ejecución uniforme de sanciones disciplinarias a sus servidores sin distinción del régimen laboral”.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo, la estructuración de un reglamento disciplinario uniforme permitiría sancionar a los servidores de la Administración Pública sin distinción del régimen laboral al que pertenezcan?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿En qué medida, la dispersa y variada normatividad laboral para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público, viene generando impunidad de sus infractores?

¿Cómo, las imprecisiones y desigualdades en la aplicación de las sanciones disciplinarias laborales vienen generando impunidad de sus infractores?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Evaluar si la estructuración de un reglamento disciplinario uniforme permitiría sancionar a los servidores de la Administración Pública sin distinción del régimen laboral al que pertenezcan.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Analizar si la dispersa y variada normatividad laboral para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público, viene generando impunidad de sus infractores.

Examinar si las imprecisiones y desigualdades de la aplicación de las sanciones disciplinarias laborales vienen generando impunidad de sus infractores.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Justificación legal**

Abordaremos el Derecho Laboral en el extremo del régimen disciplinario sancionador a los servidores de la Administración Pública, en sus enfoques de sistematización legal, doctrinal y jurisprudencial, lo que nos llevará a proponer la estructura de un Derecho Disciplinario que regule y sancione la función pública, sin distinción del régimen al que pertenezcan, en aras de igualdad y justicia desterrando la impunidad de los infractores.

### **1.4.2 Justificación epistemológica**

El investigador adoptará una postura razonada, adecuada y propulsora de la uniformidad de la estructura del reglamento del régimen disciplinario, sin distinción de derechos y obligaciones en aras de un mejorar el desempeño laboral en la administración pública, tomando como base la evolución de los presupuestos filosóficos de la ética y la justicia.

### **1.4.3 Justificación práctica**

La importancia de la investigación se orienta a solucionar uno de los tantos problemas de la realidad jurídica en materia laboral, como lo son, los dispersos regímenes disciplinarios de los trabajadores del sector público, su uniformidad sancionadora permitirá a las organizaciones laborales mantener y restablecer el orden, alcanzando así el cumplimiento de su finalidad en beneficio de la sociedad.

## **1.5 Delimitaciones del estudio**

### **Delimitación geográfica**

Por ser una investigación básica, su alcance es a todo el territorio nacional, pero específicamente el estudio de la problemática laboral se desarrollará en la provincia de Huaura, sede del Gobierno Regional de Lima.

### **Delimitación temporal**

Diseño de estudio transversal, pues en un período determinado (año 2019), observaremos una o más cualidades que presentan nuestras variables de estudio “uniformidad de sanciones disciplinarias” y “regímenes laborales”.

## **Delimitación poblacional**

El objeto acercamiento de estudio, se enmarca a todo funcionario o servidor público sujeto al régimen disciplinario de la administración pública.

### **1.6 Viabilidad del estudio**

Investigación cualitativa pues se observará, analizará, valorará e interpretará la aplicación de los diferentes regímenes disciplinarios de la administración pública

Así el Decreto Legislativo N° 276, con potestad sancionadora después de concluido la relación laboral, los trabajadores pertenecientes al D. Leg. N° 728 (Régimen laboral de la actividad privada) y D. Leg. 1057 (Régimen especial de contratación administrativa de servicios), el alcance de su estudio será descriptiva y deductiva.

Para lograr nuestro objetivo, abordaremos un número significativo de casos relacionados a investigaciones y sanciones disciplinarias habidos en la provincia de Huaura, preferentemente en la Región Lima.

Realizaremos encuestas para la obtención de datos necesarios de corroboración de hipótesis y presentaremos debidamente interpretados los resultados habidos del problema.

Se cuenta con frondoso material bibliográfico para la elaboración de los antecedentes y bases teóricas de nuestras variables definidas “uniformidad de sanciones disciplinarias” y “regímenes laborales”.

Disponibilidad de asesoría temática y metodológica, de tiempo para su realización y financiamiento para afrontar los gastos que demanden su realización.

Motivo por el cual, es factible realizar la Tesis.

## **Capítulo II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes**

##### **2.1.1 Internacionales**

Gutiérrez (2019) "*Procedimiento sancionatorio servidores públicos Función Ejecutiva del Estado en cometimiento faltas disciplinarias*", el estudio aprobado, Universidad Internacional SEK de Ecuador.

Estudia las diversas normativas y ordenanzas de indole disciplinarias que alcanza y sanciona a los servidores que ejercen Función Ejecutiva del Estado.

Se busco la interpretación autentica de esta normas disciplinarias, el razonamiento juridico tuvo en cuenta, su esencia, naturaleza y demás análisis doctrinales.

Se valoró las fuentes vigentes en las que se amparan sus procedimientos; así como, sus peculiaridades que revisten el tratamiento administrativo sancionador, las partes involucradas y su desempeño dentro de estos.

Se dio lectura a los principios y cuaidades que rigen los procesos disciplinarios y cuáles son aprovechados en diferentes normativas nacionales,

estableciendo su articulación y legalidad Ley Orgánica del Servicio Público y Reglamento, en la esfera administrativo. Las normas reguladas por el órgano control laboral ectoir público.

Richmond (2017) *“La aplicación institutos Derecho Penal en sanción administrativ funcionarios públicos del ordenamiento jurídico Hacienda Pública: Costa Rica.*

Objetivo de la investigación, corresponde analizar el diligenciamiento de los institutos sustantivos procesales en materia jurídica punitiva, al régimen de responsabilidad administrativa establecido por la Ley N° 8422, aplicado dentro de la potestad sancionadora Órgano de Control de la República.

La metodología tiene una base cualitativa, en cuanto al análisis documental de la normativa involucrada en el ordenamiento jurídico de la Hacienda Pública, principalmente un estudio profundo de la Ley n° 8422.

Así como fuentes de diversa clase, como textos doctrinarios, artículos académicos y libros, junto con jurisprudencia de tribunales nacionales, Salas de Casación y Sala Constitucional, y jurisprudencia de tribunales internacionales y foráneos.

Igualmente se tomaron en consideración resoluciones de carácter administrativo. Posteriormente se procedió al análisis e interpretación de la información recabada, lo que permitió desarrollar los objetivos, resolver la problemática y comprobar la hipótesis propuesta.

Las conclusiones que se pueden extraer de este trabajo, comienzan con la reafirmación de que el sistema de responsabilidad administrativa, enmarcado en las normas que protegen la hacienda pública contiene una serie de particularidades que crean un sistema coherente, unitario y distinto a otros de su clase; que puede ser clasificado como ecléctico, si se parte de las definiciones tradicionales que se dan a nivel doctrinario, entre potestad sancionatoria dentro de relaciones de sujeción especial y general.

Isidro (2016), en su Tesis *“Necesidad de derogar la sanción disciplinaria administrativa de arresto para servidores públicos de la policía boliviana”*.

Estudio que presenta como objetivo: Establecer que la vigencia del arresto como sanción disciplinaria administrativa para servidores públicos policiales, vulnera derechos fundamentales y constitucionales.

Con un método descriptivo, enfoque cualitativo, explicativo, método deductivo – inductivo, las técnicas de obtención de datos, la examen analítico y encuesta.

De los fundamentos teóricos, doctrinales y fácticos, del proceso de investigación y la percepción del personal encuestado concluye, que el arresto como sanción disciplinaria administrativa vulnera varios derechos de los servidores públicos policiales, en cuanto a su ejercicio y desarrollo integral.

Colmenar (2016) en su Tesis “*Procedimiento régimen disciplinario sistema penitenciario penitenciario español*”.

objeto analizar régimen disciplinario carcelario español a partir de un enfoque multidisciplinario, cuyo alcance se remonte a sus principios primeros, y su evolución histórica a inicios siglo XIX hasta su aplicación a nuestra realidad social actual.

Concluyendo que su espíritu normativo se orienta al principio de igualdad en materia disciplinaria, no hace discriminación de trato y distinciones.

Fernández (2015) en “*Poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica sanción laboral impositiva al trabajador dependiente*”, aprobada por Universidad Católica Valparaíso.

Versa sobre las atribuciones del empleador hacia su mano de obradependiente, que hayan incurrido en infracciones laborales en el ejercicio de sus labores concordado con el derecho laboral imperante en Chile.

Se pone de manifiesto la conceptualización extensiva respecto a la sanción laboral, con el propósito de imponerla a su infractor, dentro de los alcances de la normatividad jurídica, también hace referencia a las características que revisten las sanciones disciplinarias, que faculta al empleador en un plazo determinado desde la noticia que tuvo sobre la falta administrativa a sancionar.

Concluye: Para que el empleador este facultado a sancionar, se requiere como presupuesto sustancial la preexistencia de haberse cometido falta laboral.

Rige la presunción de inocencia, el indubio pre operatis, si no esta debidamente evidenciado que el trabajador independiente haya incurrido en infractor en sus centro de labores, el empleador no esta facultado a imponer sancion, hacerlo incurriria en arbitrariedad que a la postre puede ser denunciado.

Vemos su alcance privativo de la materia laboral, reviste un mecanismo preventivo.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Oviedo (2019) *“Incorporación Procedimiento Administraivo Disciplinario Régimen Laboral Privado Decreto Legislativo N° 728, garantía al debido proceso”*, presentada en Universidad César Vallejo,

Se propuso alcanxzar: Determinar incorporar el procedimiento administrativo disciplinario al régimen laboral privado, D. Leg. 728, a fin de alcanzar el debido proceso, en cuanto a los a los plazos, frente a circunstancias del despido del trabajador, así poder ejercer una defensa eficaz.

De Tipo explicativa, de diseño con enfoque cuantitativo, metodología inductiva.

Para su factibilidad el estudio toriento su metodología al analisis de casos concretos, del mismo modo se obtuvieron datos de diversas fuentes, la operación de variables e indicadores, nos permitió obtener preguntas, para ser aplicados vía encuesta a una muestra de la población de estudio.

Conocida la realidad de los hechos problemáticos, recurrimos a las teorías impereantes sobre el particular, bibliografías relevantes acerca de nuestras variables de investigación: regímenes laborales del sectro privado, y su procesoadministrativo sancionador , plazo razonable, debido proceso, derecho a la defensa eficaz frente al despdo abusivo.

Concluimos que debe incorporarse el proceso administrativo sancionador a los trabajadores inmeros cen el D. Leg. 728, generarse mayor razonabilidad respecto plazos suscitados y derecho defensa ante el despido arbitrario.

Palomino (2019) en su investigación:

*“Ineficacia fin correctivo de sanciones administrativas disciplinarias amagistrados por DECMA Tumbes, 2016 – 2017”*,

Estudio explica, Tumbes se encarga investigar las conductas funcionales irregulares cometidas por los magistrados y auxiliares jurisdiccional del Poder Judicial.

Es por ello que con la investigación buscó determinar los factores que generan que la Oficina Desconcentrada de Control de Tumbes sea ineficiente en su fin correctivo y preventivo.

Siendo la hipótesis planteada: La ODECMA — Tumbes son ineficientes en su fin correctivo por la existencia de determinados factores.

Nos encontramos frente a un tema de investigación aplicada, pues a través de la exploración, buscaron conocer la realidad de los hechos, materia de investigación por el órgano de control, de diseño no experimental descriptivo, se efectuó un diagnóstico de las debilidades del problema, un pronóstico de las amenazas que representa de continuar los hechos, y las probables soluciones que portó el investigador.

Los materiales e instrumentos para el trabajo de campo encuesta y cuestionario, permitió lograr información, lectura de resultados discutidos e interpretados.

López (2018) en su Tesis:

*“Debida ejecutoriedad de sanciones Régimen Reforma Magisterial, garantía constitucional y vinculación implementación Proyecto Educativo Nacional”* aprobada Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo,

El objetivo que planteó fue: Determinar la validez constitucional de ejecución sancionadora en primera instancia dirigida a docentes en concordancia a su Ley 29944 y Reglamento.

El trabajo académico alcanzó un nivel explicativo, previo a la exploración y descripción de la realidad, evaluación y análisis de procesos

disciplinarios iniciados a profesores del magistero del sector estatal, o si merece adecuarse a una reforma magisterial.

Portilla (2018), en su tesis:

*“Proceso disciplinario trabajadores municipales Régimen Laboral privado y afectación principio inmediatez en ley servicio civil Perú”*, Huaraz.

Hace referencia a describir si el actual proceso disciplinario afecta la inmediatez del mismo, respecto a los trabajadores ediles del ejercicio laboral privado, en concordancia con los fines de adecuación progresiva la Ley SERVIR.

Se trata de una investigación básica o teórica de nivel descriptivo – explicativo, diseño no experimental transversal, utilizando como muestra documentos (doctrina y jurisprudencia).

Aplicó un estudio cualitativo, la validación de la hipótesis fue mediante la argumentación jurídica.

Concluye que el Principio de Inmediatez, es un principio que forma parte del debido procedimiento en los procesos administrativos disciplinarios, y su no aplicación en los actuales procesos disciplinarios a trabajadores obreros, sería una vulneración al debido proceso.

Puertas y Taquia (2017)

*“Proceso disciplinario sancionador Ley Servir en faltas administrativas ed de salud Chupaca - 2017”*, aprobada Universidad Peruana Los Andes,

donde su objetivo fue: Describir perjuicios que generaría proceso disciplinario al sancionarse baja el amparo de SERVIR, por infracciones incurridas de servidores, calificados como faltas administrativas en el desempeño de la función laboral Red Salud Chupaca durante el año 2017.

La investigación netamente de carácter básico o puro, aporte de juicios o razonamiento para mejorar servicio de salud, nivel descriptivo de los hechos, tal igual como se vienen suscitando en la realidad, se alcanzó a definir el por qué del problema, permitiendo plantear proposiciones de solución a las mismas.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Sanciones Disciplinaria**

#### **Entendida:**

«Sanción forma parte del resultado, se arribó en proceso disciplinario, el ente sancionador aplica medida represiva en materia administrativa por infracciones incurridas por el servidor público, ya sea por un acto comisivo u omisivo, actividad volitiva calificada en las normas como faltas disciplinarias administrativas”.,,,» Mory (2009)

## **Conductas típicas sancionadoras**

Relacionados a la gravedad de la falta incurrida en el centro laboral ór el empleado.

Pueden ser leves o graves.

Agravios leves:

- Tardanza
- Ausencia injustificada
- Falta de atención o concentración con consecuencias laborales intrascendentales o graves
- Desalineo en su personalidad
- Faltar respeto a compañeros de trabajo o jefes.

Inconductas graves:

- Habitual en comisión de faltas leves
- Registrar o firmar por otro trabajador
- Abuso de autoridad de mando

Infracciones muy graves:

- Ser reiterante su asistencia laboral estado alcohólico
- Seguir laborando mientras ha sido suspendido
- Demostrar agresividad verbal, tanto a sus jefes y compañeros de trabajo

El proceso disciplinario debe llevarse en el plazo determinado por la Ley Servir y su Reglamento, desde que toma conocimiento la Oficina Técnica hasta la emisión de la resolución no debe ser mayor a un año.

Se sancionará de conformidad a la gravedad de la infracción incurrida, desde la simple amonestación alcanzado la destitución del cargo y si merece derivarse a instancia judicial.

Dada la gravedad de la falta, el despedido no adquirirá derecho a ser indemnizado.

Tomará conocimiento del resultado procesal administrativo disciplinario cuando con las formalidades de ley se notifiquen al investigado, firmará el cargo de recepción de, advertirá si esta no conforme con el resultado, contrario sensu seda por confirmado.

Si advirtió en el cargo no estar conforme con los resultados, agotará la vía administrativa pertinente, quedando expedito para accionar ante la instancia judicial pertinente.

Excepcionalmente la ley prevé mecanismos de salidas alternas para estos casos, con la conciliación entre las partes, evitando ventilar los hechos en instancia judicial.

Si no se llegara a un acuerdo, quedaría expedito acudir al órgano jurisdiccional correspondiente.

El infractor, ante estos hechos ejercerá en todo momento su derecho a la defensa, *in dubio pro operatis*, la duda favorece al trabajador; si las circunstancias lo requieren, solicitara asistencia especializada por un representante, de su libre elección, conocedor de la materia. Rodríguez y Asociados (2019)

### **2.2.2. Régimen laboral**

Nuestro país en materia laboral, se caracteriza por la existencia normativa de catorce más formas de trabajar, siendo los más comunes: Régimen Laboral Público, Privado y CAS.

El personal que labora para el Estado, sujeto D. Leg. 276, su desempeño es permanente en las instituciones, se ingresa por selección, concurso de méritos formar parte de su carrera, concordante con Ley 28175, “Empleo Público” (Beltrán, 2013, p. 27).

El manejo gubernamental a través del Ministerio de Trabajo, cuenta con un marco instrumental normativo encaminados a promover, armónicamente el principio de igualdad de oportunidades laborales, digno y suficiente para sostener a la familia, ideal constitucional regulado en sus numerales 42, 48, y 130.

La labor CAS hoy dejada sin efecto no reconoce derechos de bienestar, contrario a la estabilidad, progresivamente estos servidores pasaran a formar parte de Servir.

### **2.3 Bases filosóficas**

En materia del Derecho administrativo disciplinario, se han planteado enfoques desordenados de sanciones, los regímenes laborales, la doctrina y jurisprudencia han seguido corrientes teóricas filosóficas del razonamiento jurídico positivista a ultranza, dictado de normas de corte inquisitivo, sin llegar a satisfacer los alcances finalistas de nuestra Constitución Política, artículo 26° de los Principios que regulan la relación laboral.

Por lo que, se debe afirmar la coincidencia ontológica de las sanciones administrativas uniformes, en el marco de una teoría dogmática en aras de la sanción equitativa de los infractores, esperanzados en su análisis epistemológico, desde sus principios primarios, evolutivos y su exigibilidad implícita, para nuestra realidad laboral actual.

Orientada a los cánones finalistas, de adecuación progresiva a la Ley Servir, unificador de un solo sistema laboral, que se hará realidad progresivamente, cuando vía meritocracia los servidores públicos estén bajo el imperio de esta norma.

## **2.4 Definición de términos básicos**

### **Administración pública**

Capacidad de gestión a través de las instituciones tutelares, revestidos de poder para cumplimiento de finalidad, bienes colectivos de la población, en ellas inmersas atenciones las necesidades y eficiencia den el manejo del presupuesto asignado, eficacia en adquisiciones, contrataciones y gasto, bajo principios básicos de ética. Diez (1977)

### **Empleado público**

Caracterizado por tener al Estado empleador, bajo sus diversas formas normativas laborales, ingresaron a la carrera estatal en sus diferentes calidades, contratados, nombrados por concurso de méritos, para desempeñar diversos cargos al servicio del ente rector.

### **Debido proceso disciplinario**

Garantía de goce de todo trabajador, desde el inicio del proceso hasta que quede consentida y ejecutoriada administrativamente, de ser el caso acudir en auxilio a otras

instancia, que tutelen sus derechos reconocidos en materia sobre la que se versa, acudiendo de ser el caso a instancias internacionales. Way (2000)

### **Estado empleador**

De carácter independiente y facultado realizar contrato trabajo.

El contratado realiza funciones del cargo dispuesto, será remunerado acorde a lo estipulado por la institución.

### **Falta disciplinaria**

Falta que promueva la acción disciplinaria y en consecuencia, la aplicación del procedimiento establecido, toda violación a las prohibiciones y al régimen de inhabilidades e incompatibilidades, al correcto ejercicio de la profesión o al cumplimiento de las obligaciones impuestas por el Código de Ética Profesional adoptado en virtud de la presente ley. CPIQ (2003)

### **Poder sancionador**

Potestad esta, que no solo es ejercida por los jueces, sino por diversos funcionarios de la administración, que, para lograr el cumplimiento de las funciones que les han sido asignadas, deban hacer uso de este, para garantizar el adecuado funcionamiento del aparato estatal.

### **Psicología disciplinaria**

Estudio de los procesos mentales para comprender el comportamiento humano y así lograr que las personas puedan mejorar su calidad de vida y por ende puedan mejorar la forma en que se desenvuelven en un mundo laboral. Enciclopedia jurídica (2012)

### **Régimen disciplinario**

Conjunto de normas que regulan las infracciones y sanciones en el empleo público y su aplicación. DEJ (2010)

### **Régimen laboral**

Un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos. R & C (2016)

### **Responsabilidad administrativa**

Aquella en que incurre el funcionario público que incumple una obligación o deber o infringe una prohibición propios de su cargo o función y ello se encuentra sancionado con una medida disciplinaria.

### **Sanción disciplinaria**

La sanción disciplinaria es la acción que la empresa o empleador puede iniciar de manera formal contra un empleado, si tiene inquietudes sobre su trabajo, conducta o ausencia. Rodríguez y Asociados (2019)

## **Servidor público**

Para efectos de la Ley, entiéndase por servidor público al ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la Administración Pública con nombramiento o contrato de autoridad competente, con las formalidades de ley.

## **2.5 Hipótesis de investigación**

### **2.5.1. Hipótesis general**

Formulamos hipótesis analítica con las conectivas lógicas (si – entonces)

Si se uniformaría la estructura del reglamento disciplinario a los servidores de la Administración Pública, entonces se sancionaría sin distinción del régimen laboral al que pertenezcan.

### **2.5.2. Hipótesis específicas**

La dispersa y variada normatividad laboral para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público, viene generando impunidad de sus infractores.

Las imprecisiones y desigualdades en la aplicación de las sanciones disciplinarias laborales vienen generando impunidad de sus infractores.

## 2.6 Operacionalización de las variables

PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
¿Cómo, la Si se estructuración un uniformaría la de un estructurara del reglamento disciplinario a uniforme los servidores de permitiría la sancionar a los Administración servidores de la Pública, Administración entonces se Pública sin sancionaría sin distinción del distinción del régimen laboral al régimen laboral que al que pertenezcan? pertenezcan.		<b>V1=VX UNIFORMIDAD DE SANCIONES DISCIPLINARIAS</b>	Normatividad dispersa y variada para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público, las imprecisiones y desigualdades en su aplicación generan impunidad del infractor; debilidad del poder sancionador.	Exteriorizaremos la necesidad de uniformizar una sola estructura del régimen disciplinario, sin distinción de derechos y obligaciones, con efecto de mejorar el desempeño de la administración pública.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado cumplimiento sanciones.</li> <li>- Grado de satisfacción. sancionadora.</li> <li>- Grado afectación del poder sancionador.</li> <li>- Eficacia Estado empleador único.</li> <li>- Debido proceso uniforme</li> <li>- Principios de igualdad.</li> <li>- Principio de justicia.</li> <li>- Responsabilidad administrativa.</li> </ul>
		<b>V2=VY REGIMENES LABORALES</b>	La figura del Estado empleador único para servidores Decreto Legislativo N° 276, sancionadora después de haber concluido la relación laboral si tuviera vinculo a otra entidad bajo el mismo régimen, no ocurre con los trabajadores pertenecientes al D. Leg. N° 728 y D. Leg. 1057, no se da el Estado empleador único, sus contratos son autónomamente sus relaciones laborales son independientes de las otras.	En este extremo ante la falta de sistematización legal, doctrinal y jurisprudencial del Derecho Laboral, postulamos por la estructura de un Derecho Disciplinario que regule uniformemente esta anomalía en la función pública ubicada en el Derecho Administrativo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desigualdad de ejecución.</li> <li>- Nivel de imprecisión normativa.</li> <li>- Eficacia unificación reglamento disciplinario.</li> <li>- Mejora desempeño laboral.</li> <li>- Igualdad de derechos.</li> <li>- Igualdad de obligaciones.</li> </ul>

## **Capítulo III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Diseño**

Observaremos hechos tal como ocurren en la realidad obtendremos datos que serán interpretados posteriormente, por lo que, la investigación tendrá un diseño no experimental ya que las variables no serán manipuladas ni controladas, de circunscripción horizontal pues su estudio abordará información relevante de las variables de investigación, de ser el caso durante los últimos cinco años.

Se busca generar nuevos conocimientos al positivismo jurídico disciplinario en materia laboral, constituyéndose en una investigación básica y de nivel descriptivo relacional entre variables, de enfoque cualitativo, pues analizaremos, valoraremos, interpretaremos y propondremos un reglamento disciplinario uniforme que permita sancionar sin distinción laboral al que pertenezcan.

#### **3.2. Población y muestra**

##### **3.2.1. Población**

Lo constituyen doscientos servidores diferentes regímenes del Gobierno Regional de Lima, Decreto Legislativo N° 276, D. Leg. N° 728 y D. Leg. 1057.

### **3.2.2. Muestra**

Constituiremos un sondeo muestral aleatorios ascendente a cincuenta elementos de la población.

### **3.3. Recolección de datos**

Operacionalización nuestras variables nos permitirá elaborar nuestro instrumento, consistente en un cuestionario de preguntas cerradas con alternativas, la que aplicaremos vía encuesta anónima a nuestra muestra.

### **3.4. Procesamiento información**

Resultados se presentarán en tablas y gráficos Excel para su interpretación correspondiente

## Capítulo IV

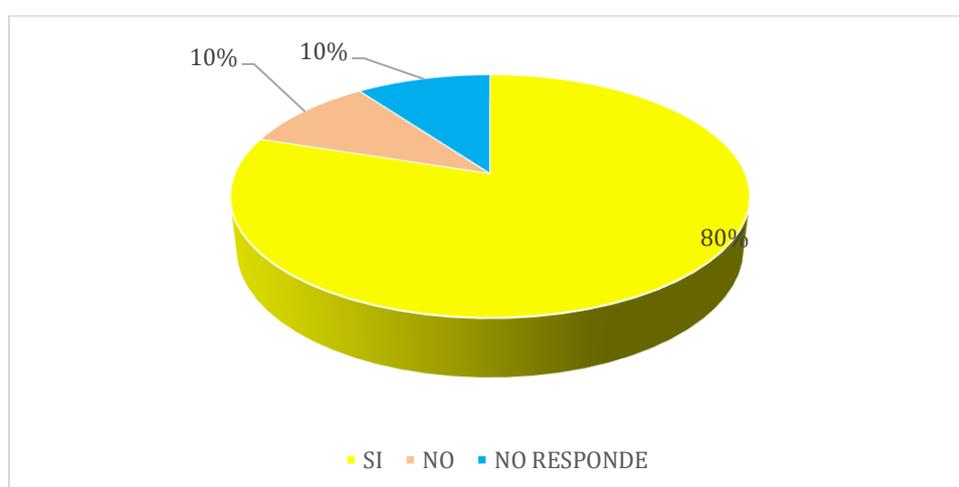
### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

1. La dispersa normatividad de regímenes laborales para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público genera impunidad.

Tabla 1. La dispersa normatividad de regímenes laborales para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público genera impunidad.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	40	80%
No	05	10%
No responde	05	10%
Total	50	100%



La dispersa normatividad de regímenes laborales para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público genera impunidad.

## Lectura

El sondeo de la muestra encuesta fue categórico, pues un 80% asintió que la dispersa normatividad de regímenes laborales para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público genera impunidad, mientras un mínimo de cinco elementos dio respuesta en contrario, los restantes no respondieron.

Se deja traslucir, la necesidad de política unificadora de regímenes, tal como pregona Servir; ello resultaría uno de los frentes de batalla frontal contra la lacra de la corrupción, pues el régimen unitario lo permitirá

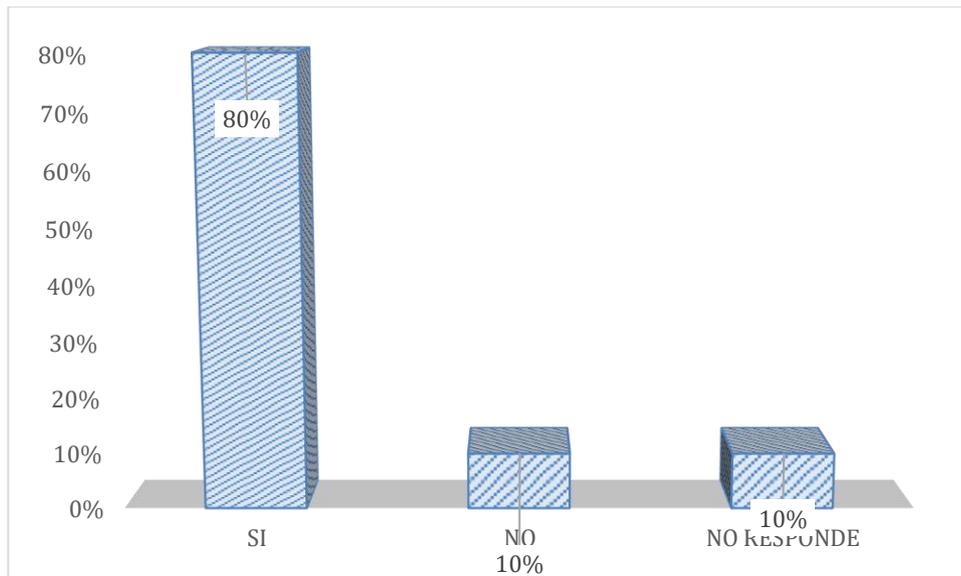
Enfrentar corrupción estatal, se tiene que dar en varios frentes, uno de los cuales es el legislativo. Su normatividad unitaria, en su diligenciamiento, la clasificación de tipos de inconductas, permitirán sancionar a los servidores de la carrera pública o de contratación, evitándose la desigualdad de trato en el proceso disciplinario sancionador e impunidad del infractor.

2. La variada normatividad de regímenes laborales para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público denota impunidad.

Tabla 2. La variada normatividad de regímenes laborales para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público denota impunidad.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	40	80%
No	05	10%
No responde	05	10%
Total	50	100%

Idem.



Variada normatividad regímenes laborales para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público denota impunidad.

### Interpretación

Igualmente, la generalidad de elementos en número de 40, reconocieron que, la variada normatividad de regímenes en el sector público denota impunidad solo un 10%, los restantes no respondieron.

Incidimos en una política unificadora, servir debe impulsarlo, buscar el financiamiento con el sector economía para su implementación.

Con la unificación se logrará igualdad de tratamiento sancionador al servidor público desterrándose la corrupción e impunidad del responsable.

3. Las imprecisiones de normatividad sancionadora disciplinaria laboral acentúan la impunidad de sus infractores.

Tabla 3. Las imprecisiones de normatividad sancionadora disciplinaria laboral acentúan la impunidad de sus infractores.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	70%
No	10	20%
No responde	05	10%
Total	50	100%

Idem.

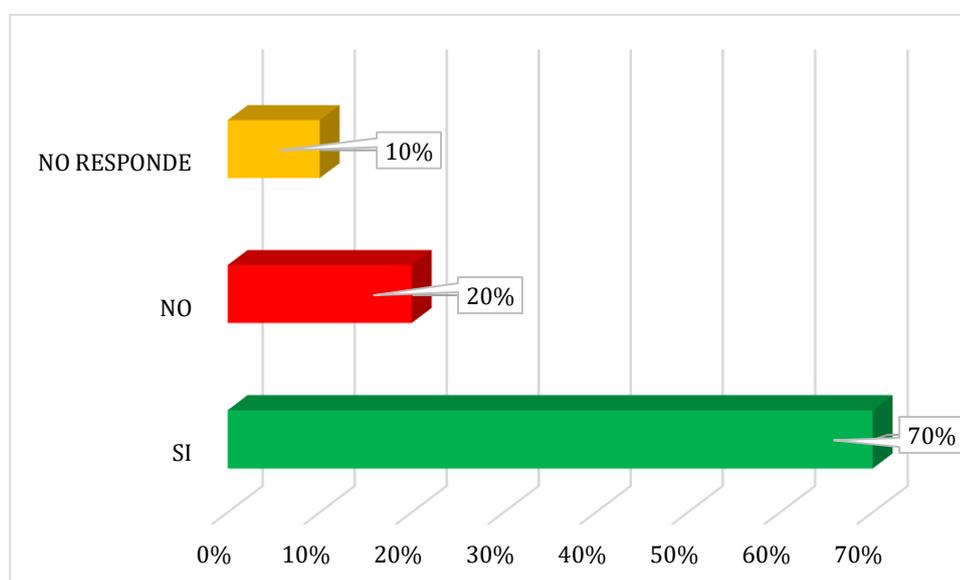


Figura 1. Las imprecisiones de normatividad sancionadora disciplinaria laboral acentúan la impunidad de sus infractores.

### Valoración

Las imprecisiones en la redacción textual de la norma laboral expresan procesos sancionadores disciplinarios diferentes para con los infractores, hechos que acentuarían la impunidad; así lo reconoció el 70%, mientras, un 20% reconoció que la norma es consecuente, un 10% dejaron en blanco sus respuestas.

4. Las desigualdades de normatividad sancionadora disciplinaria laboral acentúan la impunidad de sus infractores.

Tabla 4. Las desigualdades de normatividad sancionadora disciplinaria laboral acentúan la impunidad de sus infractores.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	70%
No	10	20%
No responde	05	10%
Total	50	100%

Idem.

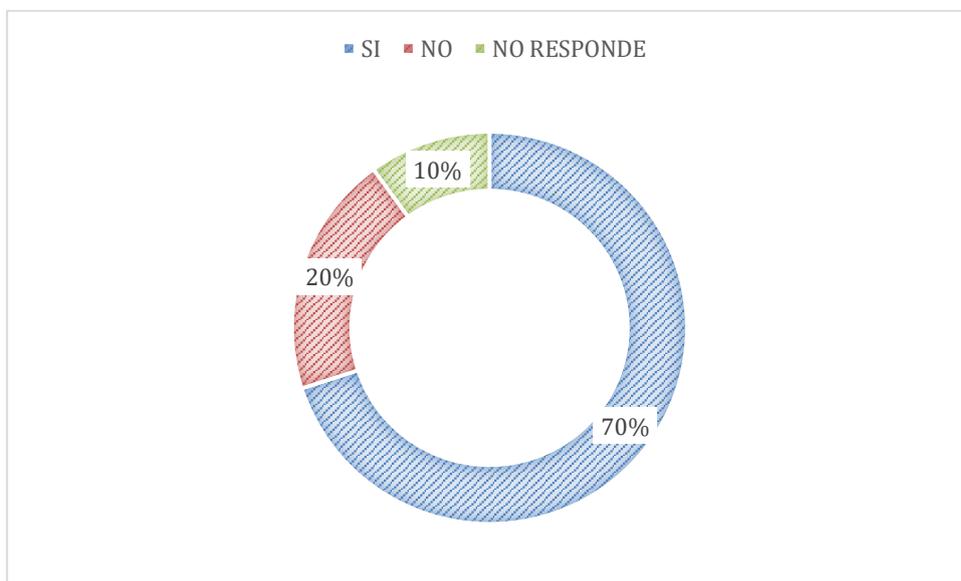


Figura 2. Las desigualdades de normatividad sancionadora disciplinaria laboral acentúan la impunidad de sus infractores

### Reflexión

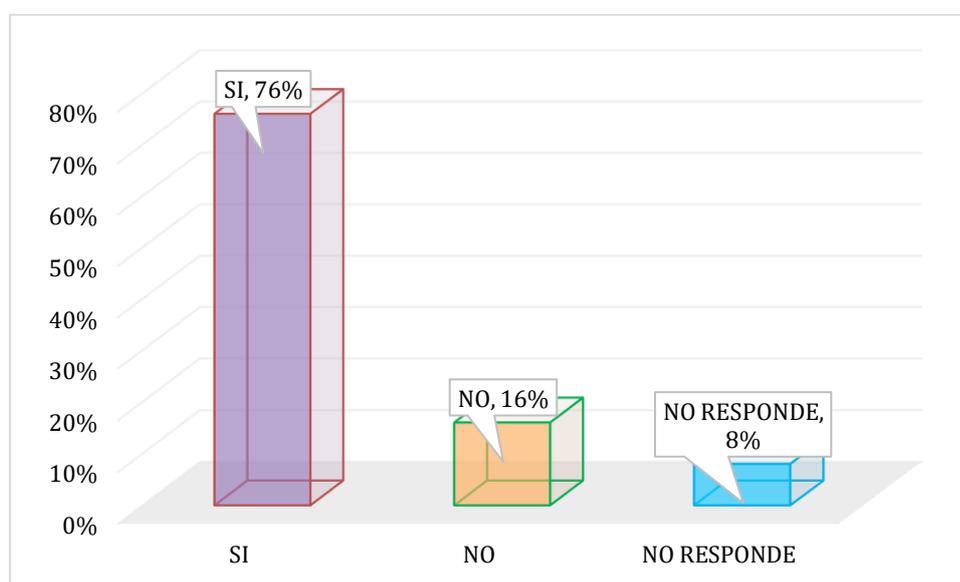
Efectivamente la desigualdad de los procedimientos por una misma falta se aplican sanciones diferentes, para unos despidos, otra suspensión y buscan lograr la prescripción por el tiempo transcurrido por inacción o dejadez de la autoridad; así lo reconoció el 70% de los participantes, 10 elementos no lo reconocieron que acentúan la impunidad, cinco guardaron silencio.

5. Los regímenes laborales dispersos impiden sanción disciplinaria igualitaria y justa a los servidores públicos infractores.

Tabla 5. Los regímenes laborales dispersos impiden sanción disciplinaria igualitaria y justa a los servidores públicos infractores.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	76%
No	08	16%
No responde	04	8%
Total	50	100%

Idem.



Los regímenes laborales dispersos impiden sanción disciplinaria igualitaria y justa a los servidores públicos infractores

### Comentario

El 76% de la muestra coincidió en su respuesta al afirmar que los regímenes laborales dispersos impiden sanción igualitaria disciplinaria y equitativa a servidores públicos infractores, mientras el 16% opino lo contrario y cuatro elementos no respondió.

Como ejemplo de desigualdades tenemos, a los empleados públicos bajo el régimen CAS, de situación laboral transitoria sujetos a deberes y

responsabilidades previstas en la Ley 28175, Código de ética Ley 27815 con el personal publico altamente calificado reglado por Ley 29806, no se ha previsto el proceso sancionador cuando este personal está inmerso en infracción funcional.

6. La falta de uniformidad de regímenes limita el poder sancionador disciplinario en materia laboral.

Tabla 6. La falta de uniformidad de regímenes limita el poder sancionador disciplinario en materia laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	37	74%
No	07	14%
No responde	06	12%
Total	50	100%

Idem.

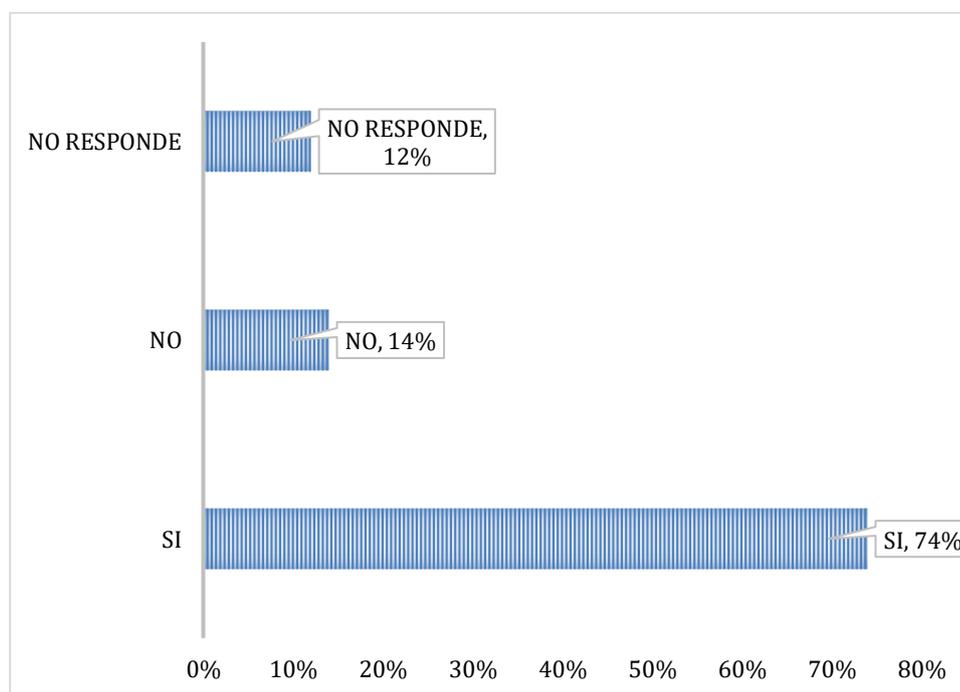


Figura 3. La falta de uniformidad de regímenes limita el poder sancionador disciplinario en materia laboral.

## Interpretación

La falta de uniformidad de los regímenes laborales trae consigo divergentes normas y procedimientos, limitando el poder sancionador disciplinario estatal, resquebrajándose el principio de inmediatez laboral, así lo afirmó el 74% de elementos, un 14% dijo no estar de acuerdo, los restantes dudaron y dejaron en blanco su respuesta.

7. El reglamento disciplinario sancionador único implica en el desempeño laboral de la administración pública.

Tabla 7. El reglamento disciplinario sancionador único implica en el desempeño laboral de la administración pública.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	70%
No	08	16%
No responde	07	14%
Total	50	100%

Idem.

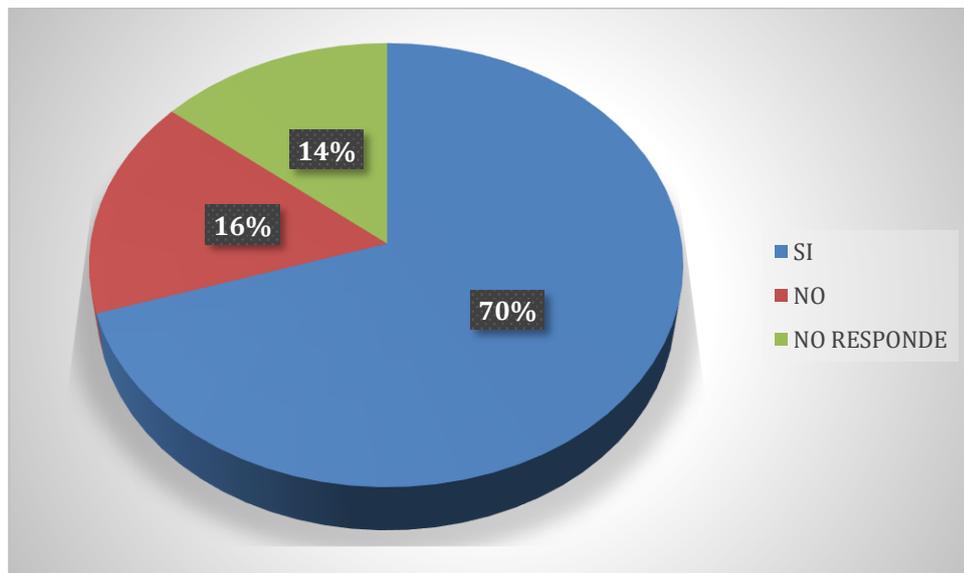


Figura 4. El reglamento disciplinario sancionador único implica en el desempeño laboral de la administración pública

## Lectura

Si implicaría en el mejor desempeño laboral de la función pública sí hubiera un solo reglamento disciplinario sancionador, fue el sentir del 70% mientras un 16% no estuvo conforme, los restantes no se manifestaron.

En consecuencia, debe compendiarse y uniformarse el reglamento disciplinario, con un procedimiento sancionador único a los infractores por comisión u omisión fuere su régimen laboral.

8. Está de acuerdo con la potestad sancionadora disciplinaria del Estado empleador para servidores vinculados al Decreto Legislativo 276.

Tabla 8. Está de acuerdo con la potestad sancionadora disciplinaria del Estado empleador para servidores vinculados al Decreto Legislativo 276.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	40%
No	20	40%
No responde	10	20%
Total	50	100%

Idem.

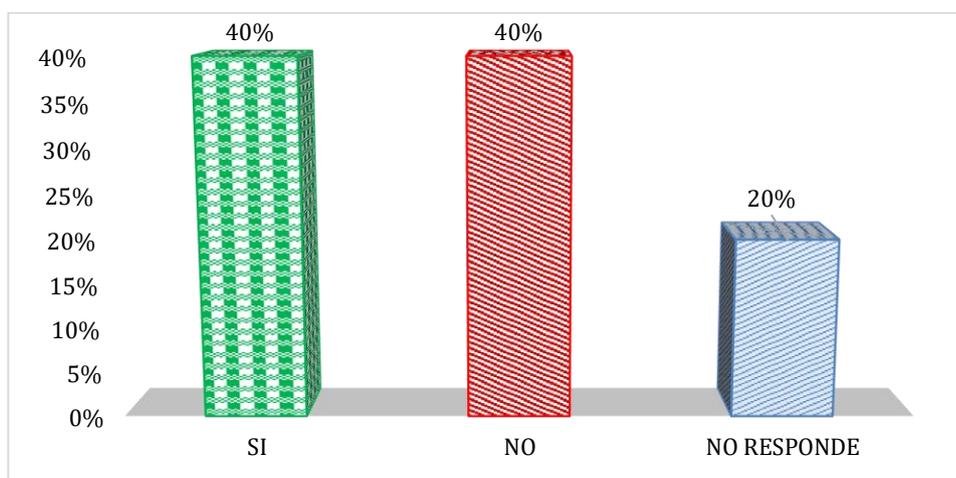


Figura 5. Está de acuerdo con la potestad sancionadora disciplinaria del Estado empleador para servidores vinculados al Decreto Legislativo 276

### Comentario

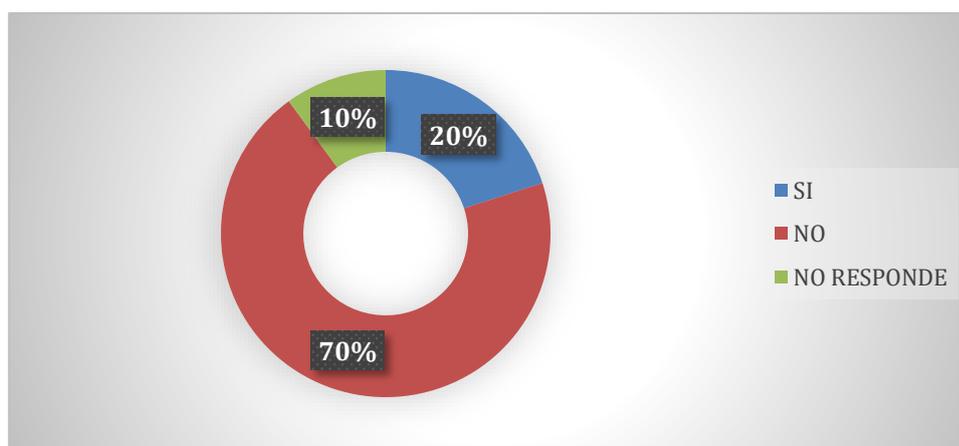
La respuesta es compartida, un 40% estuvo de acuerdo con la figura jurídica laboral del Estado empleador para los servidores del D. Leg. 276, por su exclusividad, de sancionar al trabajador así haya finalizado la relación o siga laborando empuje y cuando se encuentre sujeto al mismo régimen; mientras otro 40% no estuvo de acuerdo, pues debe alcanzar su efectividad a los que pertenecen a los Decretos Legislativos 728 y 1057.

9. Está de acuerdo que la sanción disciplinaria impuestas al servidor de un régimen laboral no se ejecuten por haber variado a otro régimen.

Tabla 9. Está de acuerdo que la sanción disciplinaria impuestas al servidor de un régimen laboral no se ejecuten por haber variado a otro régimen.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	20%
No	35	70%
No responde	05	10%
Total	50	100%

Idem.



Está de acuerdo que la sanción disciplinaria impuestas al servidor de un régimen laboral no se ejecuten por haber variado a otro régimen

## Valoración

No el 70%, fue el sentir de los componentes de la muestra, pues debe ser uniforme el alcance de la sanción disciplinaria, tanto para los comprendidos en el D. Leg. 276 y de los Decretos Legislativos 728 y 1057, un 20% dijo estar de acuerdo con la interrogante, los restantes titubearon.

10. Debería sistematizarse un solo enfoque legal del Derecho Disciplinario para los diferentes regímenes laborales.

Tabla 10. Debería sistematizarse un solo enfoque legal del Derecho Disciplinario para los diferentes regímenes laborales.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	43	86%
No	05	10%
No responde	02	4%
Total	50	100%

Idem.

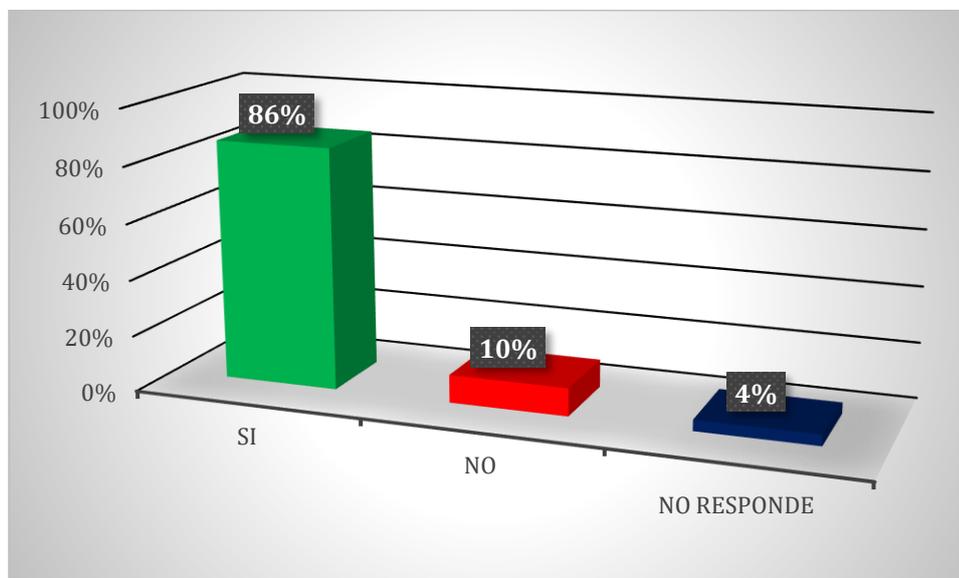


Figura 6. Debería sistematizarse un solo enfoque legal del Derecho Disciplinario para los diferentes regímenes laborales

## Reflexión

Respuesta concluyente el 86% estuvo de acuerdo con la sistematización de un solo enfoque legal disciplinario sancionador para trabajadores del Estado del D. Leg. 276, 728, 1057 y demás situaciones laborales, mínimamente 10% opino lo contrario, dos elementos no respondieron.

11. Debería uniformizar las jurisprudencias y doctrinas laborales del Derecho Disciplinario Sancionador de la función pública.

Tabla 11. Debería uniformizar las jurisprudencias y doctrinas laborales del Derecho Disciplinario Sancionador de la función pública.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	43	86%
No	05	10%
No responde	02	4%
Total	50	100%

Idem.

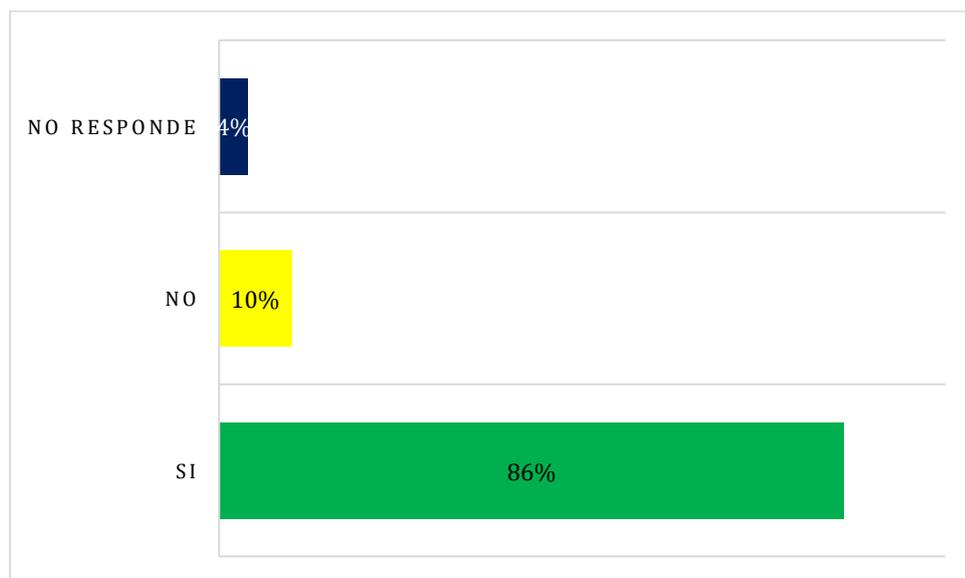


Figura 7. Debería uniformizar las jurisprudencias y doctrinas laborales del Derecho Disciplinario Sancionador de la función pública

## Lectura

También la respuesta fue unánime, debe priorizarse la doctrina y jurisprudencia a fin de unificar criterios de aplicación del proceso disciplinario sancionador, tales como, viabilidad, calificación célere de la falta incurrida, medias adoptadas y ejecución de las infracciones entre otros, un 10% manifestó su desacuerdo, no debería uniformizarse, los dos restantes no respondieron.

12. Está de acuerdo con un reglamento del régimen disciplinario, sin distinción de derechos y obligaciones laborales en la administración pública.

Tabla 12. Está de acuerdo con un reglamento del régimen disciplinario, sin distinción de derechos y obligaciones laborales en la administración pública.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	40	80%
No	05	10%
No responde	05	10%
Total	50	100%

Idem.

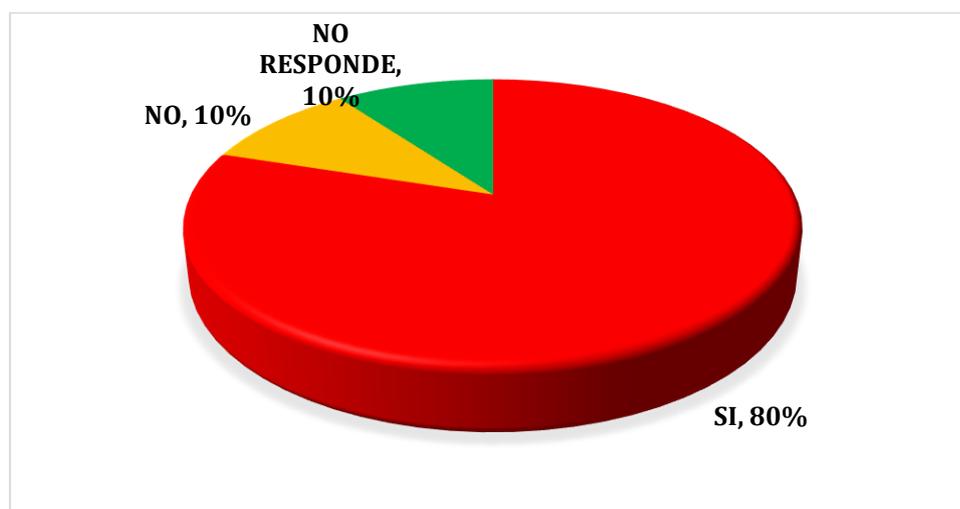


Figura 8. El requerimiento de acusación fiscal se relaciona con la carga procesal.

## **Interpretación**

El 80% del sondeo estuvo de acuerdo con un solo régimen disciplinario que aborde una estructura sistematizada de responsabilidad funcional a los servidores públicos, siendo irrelevante la distinción ocupacional laboral, eliminándose ello de la normatividad, los cinco restantes opinaron lo contrario, los últimos se reservaron.

### **4.2. Contrastación de hipótesis**

#### **Hipótesis general**

**Si se uniformaría la estructura del reglamento disciplinario a servidores Administración Pública, entonces se sancionaría sin distinción del régimen laboral al que pertenezcan.**

Formulamos hipótesis analítica con las conectivas lógicas (si – entonces), quedando corroborado con los resultados de tablas y gráficos 07-14:

1. El 70% del sondeo muestral reconoció que el reglamento disciplinario sancionador único implica mejor desempeño laboral de la función pública.
2. Debe compendiarse y uniformarse el reglamento disciplinario, con un procedimiento sancionador único a infractores por comisión u omisión cual fuere su régimen laboral.
3. Un 40% estuvo de acuerdo con la exclusividad del Estado empleador para servidores del D. Leg. 276, otro porcentaje similar aclaró que su alcance debe hacerse efectivo a los perteneciente los Decretos Legislativos 728 y 1057.

4. El 70%, de acuerdo con la uniformidad y alcance de la sanción disciplinaria, a los comprendidos en D. Leg. 276, 728 y 1057.
5. Debe sistematizarse un solo enfoque legal disciplinario sancionador para trabajadores del Estado del D. Leg. 276, 728, 1057 y demás situaciones laborales
6. De igual modo priorizarse la doctrina y jurisprudencia tendientes a unificar criterios de aplicación del proceso disciplinario sancionador, como: viabilidad, calificación célere infracción incurrida, medias adoptadas y ejecución de las infracciones.
7. Un solo régimen disciplinario con estructura sistematizada de responsabilidad funcional a servidores públicos, sin distinción de ocupación laboral.

### **Hipótesis específicas**

HE1. La dispersa y variada normatividad laboral para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público, viene generando impunidad de sus infractores.

HE2. Las imprecisiones y desigualdades en la aplicación de las sanciones disciplinarias laborales vienen generando impunidad de sus infractores.

Se corrobora con los resultados de la tablas y cuadros 01-06:

1. El 80% reconoció que la dispersa normatividad de regímenes laborales para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público genera impunidad.
2. Necesidad de política unificadora de regímenes, acorde Servir.

3. Lucha frontal contra la lacra de la corrupción en el sector estatal, con normatividad unitaria en el diligenciamiento, clasificación tipos de inconductas.
4. Sanción ejemplar a los servidores de la carrera pública o de contratación, evitando las desigualdades de trato en el proceso disciplinario sancionador e impunidad del infractor.
5. La variada normatividad de regímenes laborales para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público denota impunidad.
6. Incidimos en una política unificadora, Servir debe impulsarlo, buscar el financiamiento con el sector economía para su implementación.
7. La unificación logrará igualdad de tratamiento sancionador al servidor público desterrándose la corrupción e impunidad del responsable.
8. Las imprecisiones en la redacción textual de la norma laboral expresan procesos sancionadores disciplinarios diferentes para con los infractores, hechos que acentuarían la impunidad.
9. Las desigualdades en los procedimientos, por una misma falta se aplican sanciones diferentes, para unos despidos, otra suspensión y buscan lograr la prescripción por el tiempo transcurrido por inacción o dejadez de la autoridad.
10. Los regímenes laborales dispersos impiden sanción disciplinaria igualitaria y equitativa a servidores públicos infractores.
11. Desigualdades entre empleados públicos bajo el régimen CAS, de situación laboral transitoria sujetos a deberes y responsabilidades previstas en la Ley 28175, Código de ética Ley 27815 con el personal publico altamente calificado reglado

por Ley 29806, para los cuales no se ha previsto el proceso sancionador cuando este personal está inmerso en infracción funcional.

12. La falta de uniformidad de los regímenes laborales trae consigo divergentes normas y procedimientos, limitando el poder sancionador disciplinario estatal, resquebrajándose el principio de inmediatez laboral.

## **Capítulo V**

### **DISCUSIÓN**

#### **5.1. Discusión**

1. 40% estuvo a favor de la exclusividad del Estado empleador para servidores del D. Leg. 276, otro porcentaje similar aclaró que su alcance debe hacerse efectivo a trabajadores que pertenecen a los Decretos Legislativos 728 y 1057 y otros regímenes laborales.
2. La variada normatividad de regímenes laborales para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público denota impunidad, Servir debe gestar e impulsar el financiamiento con el sector economía para la implementación del reglamento único.
3. Los regímenes laborales dispersos impiden sanción disciplinaria igualitaria y equitativa a servidores públicos infractores; así tenemos que; las desigualdades entre empleados públicos bajo el régimen CAS, de situación laboral transitoria sujetos a deberes y responsabilidades previstas en la Ley 28175, Código de ética Ley 27815 con el personal publico altamente calificado reglado por Ley 29806, para los cuales no se ha previsto el proceso sancionador cuando este personal está inmerso en infracción funcional.

## Capítulo VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

Dispersa normatividad regímenes laborales para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público genera impunidad no sancionándose hechos de corrupción de sus infractores, de ahí que, urge la necesidad del reglamento único, ello también redundará en el mejor desempeño laboral de sus servidores.

El 80% del tamaño de la muestra, reconoció que las imprecisiones normativas en los regímenes laborales a los trabajadores del sector público permiten sanciones desiguales, necesitamos de políticas unificadoras de los regímenes, acorde dispuesto Tercera Disposición Complementaria Transitoria Ley Servir.

Con la unificación disciplinaria laboral, se logrará igualdad de tratamiento sancionador a sus servidores públicos desterrándose la corrupción e impunidad del responsable infractor.

Las imprecisiones del texto de la norma laboral expresan procesos sancionadores disciplinarios diferentes para con los infractores, desigualdades en los procedimientos, por una misma falta se aplican sanciones diferentes, para unos despidos, otros

suspensión y buscan lograr la prescripción por el tiempo transcurrido por inacción o dejadez de la autoridad, en consecuencia, las divergentes normas limitan el poder sancionador disciplinario estatal, resquebrajándose el principio de inmediatez laboral.

## **6.2. Recomendaciones**

Debe compendiarse y uniformarse el reglamento disciplinario, con un procedimiento sancionador único a infractores por comisión u omisión de infracciones cual fuere su régimen laboral.

Debe uniformizarse un marco legal sistematizado de las sanciones disciplinarias, sin distinción de servidores públicos comprendidos en los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 y demás situaciones laborales.

Necesidad de priorizar la doctrina y jurisprudencia tendientes a unificar criterios de aplicación del proceso disciplinario sancionador, como: viabilidad, calificación célere de las infracciones incurridas, medias adoptadas y ejecución de las infracciones y no esperar la inoperancia y prescripción de las mismas, lograría justicia administrativa célere y oportuna.

La uniformidad normativa del reglamento disciplinario sancionador, que precise con claridad su diligenciamiento procesal y clasificación de los tipos de inconductas, permitirá sancionar de forma ejemplar y sin distinción de cargo a los servidores de la carrera pública o de contratación, evitando las desigualdades de trato, evitando la impunidad del infractor.

## REFERENCIAS

### 7.1. Fuentes Documentales

Fernández, T. R. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. Chile: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Gutiérrez, R. D. (2019). El procedimiento sancionatorio para servidores públicos de la Función Ejecutiva del Estado en el cometimiento de faltas disciplinarias. Quito - Ecuador: Universidad Internacional SEK Ecuador.

Isidro, M. J. (2016). Necesidad de derogar la sanción disciplinaria administrativa de arresto para servidores públicos de la policía boliviana. La Paz - Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.

López, R. H. (2018). La debida ejecutoriedad de las sanciones en el Régimen de la Reforma Magisterial según las garantías constitucional y su vinculación con la implementación del Proyecto Educativo Nacional. Lambayeque - Perú: Universidad Nacional, Pero Ruiz Gallo.

Oviedo, A. M. (2019). Incorporación del Procedimiento Administrativo Disciplinario en el Régimen Laboral Privado del Decreto Legislativo N° 728 como garantía al debido proceso. Chiclayo - Perú: Universidad César Vallejo.

Palomino, S. E. (2019). Ineficacia del fin correctivo de las sanciones administrativas disciplinarias contra los magistrados por la ODECMA Tumbes, periodo 2016 - 2017. Tumbes - Perú: Universidad Nacional de Tumbes.

Portilla, G. K. (2018). El proceso administrativo disciplinario a trabajadores municipales del Régimen Laboral privado y la afectación al principio de inmediatez en la ley del servicio civil en el Perú. Huaraz - Ancash - Perú: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

Puertas Aguilar Josel y Taquia Justo Wilder José. (2017). Proceso disciplinario sancionador de la Ley Servir en las faltas administrativas de la red de salud Chupaca. Huancayo - Perú: Universidad Peruana Los Andes.

Richmond, P. L. (2017). La aplicación de institutos del Derecho Penal en la sanción administrativa de funcionarios públicos dentro del ordenamiento jurídico de la Hacienda Pública: el caso del régimen de responsabilidad de la Ley N°8422. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

## **7.2. Fuentes bibliográficas**

Colmenar, L. Á. (2016). El régimen disciplinario y su procedimiento en el sistema penitenciario español. España: UNED.

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. (2014). Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Perú.

Diez, M. M. (1977). Manual de Derecho Administrativo. Buenos Aires: Plus Ultra.

Mory, P. F. (2009). El proceso administrativo disciplinario. Lima - Perú: Editorial Rodhas S.A.C.

### 7.3. Fuentes hemerográficas

Way, A. (2000). El debido proceso en la constitución. Revista Iuris dictio Vol. I, 36.

### 7.4. Fuentes electrónicas

CPIQ. (2003). Régimen disciplinario. Obtenido de [https://www.cpiq.gov.co/regimen\\_disciplinario-41/](https://www.cpiq.gov.co/regimen_disciplinario-41/)

DEJ. (2010). Diccionario panhispánico jurídico. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/r%C3%A9gimen-disciplinario#:~:text=Adm.,empleo%20p%C3%BAblico%20y%20su%20aplicaci%C3%B3n.>

Enciclopedia jurídica. (2012). Derecho Administrativo. Obtenido de <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/potestad-sancionadora/potestad-sancionadora.htm#:~:text=La%20potestad%20sancionadora%20es%20aquella,consistiendo%20la%20sanci%C3%B3n%20en%20la>

R & C. (2016). Legislación laboral. Obtenido de <https://rc-consulting.org/blog/2017/10/regimenes-laborales-publicos/#:~:text=Un%20r%C3%A9gimen%20laboral%20es%20el,realizadas%20por%20los%20empleados%20p%C3%BAblicos.>

Richmond, P. L. (2017). La aplicación de institutos del Derecho Penal en la sanción administrativa de funcionarios públicos dentro del ordenamiento jurídico de la Hacienda Pública: el caso del régimen de responsabilidad de la Ley N°8422. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

Rodríguez y Asociados. (2019). Todo sobre la sanción disciplinaria. Obtenido de <https://rodriguezyasoc.com/todo-sobre-la-sancion-disciplinaria/>

## **ANEXOS**

Anexo 01. Matriz de Consistencia

**ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: EJECUCIÓN UNIFORME DE SANCIONES A SUS SERVIDORES SIN DISTINCIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL**

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo, la estructuración de un reglamento disciplinario uniforme permitiría sancionar a los servidores de la Administración Pública sin distinción del régimen laboral al que pertenezcan?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Evaluar si la estructuración de un reglamento disciplinario uniforme permitiría sancionar a los servidores de la Administración Pública sin distinción del régimen laboral al que pertenezcan.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Si se uniformaría la estructuración del reglamento disciplinario a los servidores de la Administración Pública, entonces se sancionaría sin distinción del régimen laboral al que pertenezcan.</p>	<p><b>V1=VX</b></p> <p><b>UNIFORMIDAD DE SANCIONES DISCIPLINARIAS</b></p> <p><b>V2=VY</b></p> <p><b>REGIMENES LABORALES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado cumplimiento sanciones.</li> <li>- Grado de satisfacción. sancionadora.</li> <li>- Grado afectación del poder sancionador.</li> <li>- Eficacia Estado empleador único.</li> <li>- Debido proceso uniforme</li> <li>- Principios de igualdad.</li> <li>- Principio de justicia.</li> <li>- Responsabilidad administrativa.</li>   <li>- Desigualdad de ejecución.</li> <li>- Nivel de imprecisión normativa.</li> <li>- Eficacia unificación reglamento disciplinario.</li> <li>- Mejora desempeño laboral.</li> <li>- Igualdad de derechos.</li> <li>- Igualdad de obligaciones.</li> </ul>	<p><b>Población:</b></p> <p>doscientos trabajadores de diferentes regímenes laborales Gobierno Regional de Lima,</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>Muestral aleatorios ascendente a cincuenta elementos de la población.</p> <p><b>Nivel</b></p> <p>Descriptiva</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>No experimental- de circuncisión horizontal</p> <p><b>Técnica</b></p> <p>Cuestionario de preguntas cerradas con alternativas.</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Se presentarán en tablas y gráficos Excel</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿En qué medida, la dispersa y variada normatividad laboral para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público, viene generando impunidad de sus infractores?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Analizar si la dispersa y variada normatividad laboral para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público, viene generando impunidad de sus infractores.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>La dispersa y variada normatividad laboral para sancionar disciplinariamente a los trabajadores del sector público, viene generando impunidad de sus infractores.</p>			
<p>¿Cómo, las imprecisiones y desigualdades en la aplicación de las sanciones disciplinarias laborales vienen generando impunidad de sus infractores?</p>	<p>Examinar si las imprecisiones y desigualdades de la aplicación de las sanciones disciplinarias laborales vienen generando impunidad de sus infractores.</p>	<p>Las imprecisiones y desigualdades en la aplicación de las sanciones disciplinarias laborales vienen generando impunidad de sus infractores.</p>			

## Anexo 02. Cuestionario

### CUESTIONARIO

**Instrucciones:** En esta oportunidad le saludamos cordialmente, el siguiente cuestionario que le presentamos tiene interrogantes las cuales le pedimos respondan eligiendo una de las 3 formas que son SI, NO, NO RESPONDE. Por lo cual se le agradecería marcar en la columna que corresponda según su criterio. Recalcamos no existe respuestas buenas ni malas, solo precisamos su parecer. Gracias.

OPINIÓN	A	N	NR
1. La falta de paternidad responsable es una de las causas del abandono del hogar			
2. Ante el abandono de hogar la madre se responsabiliza por el cuidado de los hijos.			
3. Los procesos de alimentos constituyen la mayor carga procesal en los juzgados de paz letrado de Barranca.			
4. Se cumplen los criterios de oportunidad pactados para el pago de liquidación por delito de OAF.			
5. El incumplir los criterios de oportunidad faculta al fiscal incoar proceso inmediato por flagrancia delictiva de OAF.			
6. La justificación de la acusación fiscal tiende a proteger el interés superior del menor alimentista.			
7. La acusación fiscal garantiza el desarrollo integral del menor alimentista.			
8. La acusación fiscal garantiza los derechos fundamentales del menor alimentista.			
9. Requerimiento de acusación fiscal previene amenazas o vulneración de derechos menores alimentistas.			
10. El requerimiento de acusación contempla los alcances de los tratados internacionales referidos a la protección del interés superior del menor			
11. Con el requerimiento de acusación fiscal se alcanzará justicia célere en los procesos de OAF			
12. El requerimiento de acusación fiscal se relaciona con la carga procesal.			
13. El requerimiento de acusación fiscal contribuiría a reducir la incidencia de los delitos por OAF.			