

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**Tesis**

**LEY INTEGRAL DE POTESTAD SANCIONADORA PARA LOS PROCESOS  
ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE SERVIDORES PÚBLICOS DE  
DIFERENTES REGIMENES LABORALES**

Presentado por:

**Bach. DANIEL LECCA ASCATE**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

ASESOR:

**Dr. FÉLIX ANTONIO DOMÍNGUEZ RUIZ**

**HUACHO – PERÚ**

**2022**

**LEY INTEGRAL DE POTESTAD SANCIONADORA PARA LOS  
PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE  
SERVIDORES PÚBLICOS DE DIFERENTES REGIMENES  
LABORALES**

**DANIEL LECCA ASCATE**

**TESIS**

**ASESOR: Dr. FÉLIX ANTONIO DOMÍNGUEZ RUIZ**

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO  
TÍTULO DE ABOGADO**

**HUACHO-PERÚ**

**2022**



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

**TESISTA**

**LECCA ASCATE DANIEL**

***ASESOR DE TESIS***



***Dr. FELIX ANTONIO DOMINGUEZ RUIZ***  
***ASESOR***



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

**JURADO EVALUADOR DE TESIS**



**Dr. SILVIO MIGUEL RIVERA JIMENEZ**  
**PRESIDENTE**



**Mtro. WILMER MAGNO JIMENEZ FERNÁNDEZ**  
**SECRETARIO**



**Mtro. NICANOR DARIO ARANDA BAZALAR**  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por ser mi luz y fortaleza, a mi madre

Motivos de mis grandes logros, a mi esposa

Arquitecta de mi vida y familia.

*Daniel Lecca Ascate*

## **AGRADECIMIENTO**

A la vida, porque cuanto más me golpeaba me  
hacía más fuerte

*Daniel Lecca Ascate*

## INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	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	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	5
1.5 Delimitaciones del estudio	6
1.6 Viabilidad del estudio	7
Capítulo II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.1.1 Antecedentes Internacionales	8

2.1.2 Antecedentes Nacionales	10
2.2 Bases teóricas	13
2.3 Bases filosóficas	16
2.4 Definición de términos básicos	19
2.5 Hipótesis de investigación	222
2.5.1. Hipótesis general	222
2.5.2. Hipótesis específicas	222
2.6 Operacionalización de las variables	23
Capítulo III	24
METODOLOGÍA	24
3.1. Diseño metodológico	24
3.2. Población y muestra	24
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.4. Procesamiento de datos y presentación de resultados	24
Capítulo IV	25
RESULTADOS	25
4.1 Descripción de resultados	25
4.2 Comprobación de hipótesis	34
Capítulo V	38
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
5.1. Discusión	38
5.2. Conclusiones	39
5.3. Recomendaciones	40
REFERENCIAS	42
6.1 Fuentes Documentales	42

6.2	Fuentes Bibliográficas	42
6.3	Fuentes Hemerográficas	42
6.4	Fuentes Electrónicas	44
	ANEXOS	45
	Anexo 1. Matriz de Consistencia	46
	Anexo 2. Cuestionario	47

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Debe normarse el proceso administrativo disciplinario único para los servidores públicos de los diferentes regímenes laborales .....	25
Tabla 2. La ley integral de potestad sancionadora única permitiría un trato igualitario y justicia equitativa en los procesos disciplinarios a los servidores públicos.....	26
Tabla 3. El actual proceso administrativo sancionar permite igualdad de trato a trabajadores públicos de los diferentes regímenes laborales .....	27
Tabla 4. El proceso administrativo sancionador único para el servidor desterraría en gran parte de la corrupción en las instituciones públicas en el Estado .....	28
Tabla 5. La desidia e inacción de los encargados de la investigación disciplinaria permite la prescripción de los actos ilegales incurridos por el personal del sector público .....	29
Tabla 6. Debe sancionarse la desidia e inacción de los funcionarios encargados de la investigación disciplinaria que permiten la prescripción de los actos ilegales...30	
Tabla 7. Debe observarse el principio de inmediatez en el ámbito del proceso administrativo disciplinario .....	31
Tabla 8. Las aspiraciones de unificación del régimen laboral único que pregonan la Ley 30057 (Servir) vienen siendo nulas hasta la fecha.....	32
Tabla 9. La falta de valores de justicia, honradez, puntualidad, disciplina y otros, se relaciona con la corrupción de funcionarios .....	33

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Debe normarse el proceso administrativo disciplinario único para los servidores públicos de los diferentes regímenes laborales.....	25
Figura 2. La ley integral de potestad sancionadora única permitiría un trato igualitario y justicia equitativa en los procesos disciplinarios a los servidores públicos.....	26
Figura 3. El actual proceso administrativo sancionar permite igualdad de trato a trabajadores públicos de los diferentes regímenes laborales. ....	27
Figura 4. El proceso administrativo sancionador único para el servidor desterraría en gran parte de la corrupción en las instituciones públicas en el Estado .....	28
Figura 5. La desidia e inacción de los encargados de la investigación disciplinaria permite la prescripción de los actos ilegales incurridos por el personal del sector público. ....	29
Figura 6. Debe sancionarse la desidia e inacción de los funcionarios encargados de la investigación disciplinaria que permiten la prescripción de los actos ilegales.....	30
Figura 7. Debe observarse el principio de inmediatez en el ámbito del proceso administrativo disciplinario.....	31
Figura 8. Las aspiraciones de unificación del régimen laboral único que pregonaba la Ley 30057 (Servir) vienen siendo nulas hasta la fecha .....	32
Figura 9. La falta de valores de justicia, honradez, puntualidad, disciplina y otros, se relaciona con la corrupción de funcionarios.....	33

## RESUMEN

Se sintetiza la investigación con **objetivo:** Examinar la ley integral de potestad sancionadora para los procesos administrativos disciplinarios a servidores públicos de diferentes regímenes laborales, permite un trato igualitario y justicia equitativa.

**Metodología:** no experimental, de clase básica y de nivel descriptivo, con enfoque cualitativo de interpretación, valoración y argumentación. **Resultados:** 1. El 60 % asintió

que la desidia e inacción de los encargados de la investigación disciplinaria permiten la prescripción de los actos ilegales incurridos por el personal del sector público, debilitándose

este poder sancionador a falta de un adecuado funcionamiento que permita castigar al servidor que incurrieron en faltas, pues con la prescripción se impide la persecución y

sanción, por lo que urge un tratamiento integral. **Conclusiones:** Vienen siendo nulas las aspiraciones de unificación del régimen laboral único que pregonaba la Ley del Servicio Civil

30057 vigente desde el 2013, pues no se tiene noticia sobre el particular, lo confirmó el 70 % reconoció.

**Palabras clave:** Ley integral, potestad sancionadora, procesos administrativos, servidores públicos, régimen laboral.

## ABSTRACT

The research is synthesized with the **objective:** Examine the comprehensive law of sanctioning power for disciplinary administrative processes to public servants of different labor regimes, allows equal treatment and equitable justice. **Methodology:** non-experimental, basic class and descriptive level, with a qualitative approach to interpretation, assessment and argumentation. **Results:** 1. 60% agreed that the negligence and inaction of those in charge of the disciplinary investigation allow the prescription of illegal acts incurred by public sector personnel, weakening this sanctioning power in the absence of adequate functioning that allows the server to be punished. that they incurred in faults, because with the prescription the persecution and sanction is prevented, for which an integral treatment is urgent. **Conclusions:** The aspirations of unification of the single labor regime proclaimed by the Civil Service Law 30057 in force since 2013 have been null, since there is no news about the matter, confirmed by 70% recognized.

**Keywords:** Comprehensive law, sanctioning power, administrative processes, public servants, labor regime.

## INTRODUCCIÓN

La encuesta en su generalidad exige se norme el proceso administrativo disciplinario sancionador único para servidores del estado, sea cual régimen pertenezcan D. Leg. 276, 728, 1057 CAS y otras, no puede imperar distintos procedimientos frente a un mismo hecho que merece investigación, con calificaciones, plazos, sanciones y otros diferentes; ello se debe, a que cada régimen se acoge a sus normas legales, ello transgrediría el debido proceso, trato igualitario y justicia equitativa administrativa.

La desidia e inacción de los que tienen a cargo la investigación disciplinaria permiten la prescripción de los actos ilegales incurridos por el personal del sector público, debilitándose este poder sancionador a falta de un adecuado funcionamiento tendiente a castigar al servidor que incurrieron en faltas, pues con la prescripción se impide la persecución y sanción, por lo que urge un tratamiento integral. Ello también alimenta la corrupción, por lo que, debe repotenciarse las aspiraciones de la Ley Servir 30057, la unión de los regímenes laborales; el trabajo se distribuyó:

Capítulo I, se incluye análisis del problema, se plantea interrogantes además de lo concerniente con objetivo y alcances específicos relacionados directamente al por qué de este estudio; se prosigue con marco teórico, estudios precedentes que nos sirven de base en el Capítulo II. Seguimos con el Acápite III el cual posee la metodología, así como el conjunto a examinar señalado y los instrumentos en aplicación para conseguir una base de datos que nos conducirá a lo siguiente. Los resultados y contrastaciones se exhiben en el Capítulo IV, la discusión, conclusiones y recomendaciones en el capítulo V, obtenidos esto se finaliza construyendo las referencias utilizadas y anexos correspondientes.

## **Capítulo I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 Descripción realidad problemática**

Postulamos con investigación Tesis titulado: LEY INTEGRAL DE POTESTAD SANCIONADORA PARA LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE SERVIDORES PÚBLICOS DE DIFERENTES REGÍMENES LABORALES, con la mira de unificar la normatividad respecto al procedimiento disciplinario sancionador, ya que, al haber relaciones contractuales laborales de trabajadores pertenecientes al D. Leg. 276, 728, 1057 CAS y otros, que en total sumarían catorce modalidades de trabajo, ante la comisión de hechos administrativos irregulares, estas vienen siendo calificadas indistintamente en las reglas legales que reglamentan su campo normativo laboral, ético y sancionador, igualmente los diferentes plazos, procesos y sanciones disciplinarias impuestas vienen siendo diferentes; ello contravendría el principio al debido proceso administrativo de trato igualitario y justicia equitativa

De ahí que, surge la necesidad imperativa de vigencia y aplicación normatividad única del proceso administrativo sancionador para el servidor público infractor, sea cualquier régimen de trabajo al que pertenezca, de esa forma desterraríamos gran parte de la corrupción en las instituciones públicas del Estado,

pues soy convencido que no puede primar las arbitrariedades, injusticias, desigualdades y sobre todo impunidad, como actualmente viene ocurriendo por el solo hecho de pertenecer a regímenes de trato laboral diferentes, trabajadores del poder judicial, policías, militares, funcionarios y servidores del poder legislativo, ejecutivo entre otros, gozan de impunidad y continúan trabajando como si nada hubiera pasado, pese a estar sujetos a proceso disciplinarios, que a la postre por la dejades de los encargados de investigar prescriben estos actos ilegales de personal de confianza, funcionarios, empleados y demás servidores públicos.

Como ejemplo, podríamos traer a colación lo ocurrido en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, conforme al Informe Especial Gestión Caja Central, 2005-2007 (Presunto desfalco sistemático a la casa superior de estudios por importe: S/. 986 151,70); todo el personal que prestaba servicios en esa oficina fue procesado y sancionado disciplinariamente en forma desigual, pese a estar sujetos al mismo hecho ilegal administrativo y tener al Estado como único empleador; ello debido a que, el personal involucrado pertenecía a diferentes regímenes laborales D. Legis. 276 de la carrera administrativa, 728 procesados por una comisión permanente de acuerdo al nivel del infractor, a los del servicio laboral transitorio 1057 CAS sujetos a lo regulado en la Ley 28175 del Código de ética de la función pública, en consecuencia, algunos fueron despedidos, otros fueron suspendidos temporalmente del cargo sin goce de haber y varios absueltos.

Si bien es cierto, la Ley del Servicio Civil 30057 vigente desde el 2013, propugna el procedimiento disciplinario sancionador único; sin embargo, a la fecha no se tiene noticia sobre el particular, por lo que propugnamos la unidad sancionadora, así como la normatividad en material penal, código sustantivo y adjetivo

compendiados en un solo procedimiento sancionador y represor, como lo es en cuanto a los delitos contra la administración pública, que no distingue régimen laboral, sea trabajador vigente o expleado son denunciados y procesados; así mismo perseveramos, que en el campo del procedimiento disciplinario se exija el principio de inmediates, ello no se observa, hay inacción y dejadez persecutora de la autoridad, irresponsablemente permiten que prescriba la acción.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿En qué medida, la ley integral potestad sancionadora para los procesos administrativos disciplinarios a servidores públicos de diferentes regímenes laborales, permitiría un trato igualitario y justicia equitativa?

### **1.2.2 Problemas específicos**

PE1. ¿De qué manera, potestad normativa sancionadora de los procesos administrativos disciplinarios viene permitiendo un trato igualitario a los servidores públicos de diferentes regímenes laborales?

PE2. ¿De qué manera, potestad normativa sancionadora de los procesos administrativos disciplinarios viene permitiendo una justicia equitativa a los servidores públicos de diferentes regímenes laborales?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Evaluar la ley integral de potestad sancionadora para los procesos administrativos disciplinarios a servidores públicos de diferentes regímenes laborales, permite un trato igualitario y justicia equitativa.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

OE1. Valorar si la potestad normativa sancionadora de los procesos administrativos disciplinarios viene permitiendo un trato igualitario a los servidores públicos de diferentes regímenes laborales.

OE2. Valorar potestad normativa sancionadora de los procesos administrativos disciplinarios viene permitiendo una justicia equitativa a los servidores públicos de diferentes regímenes laborales.

### **1.4 Justificación de la investigación**

Las aspiraciones de unificación del régimen laboral único que pregonaba la Ley 30057 (Servir) vienen siendo nulas hasta la fecha, si esto es así, entonces, el procedimiento administrativo disciplinario y potestad sancionadora del Estado sigue siendo dispersa, debido a las múltiples relaciones contractuales laborales, 276, 728, 1057 y otras formas de trabajo, todas con particularidades de derecho, deberes y obligaciones; ante ello, necesitamos normas precisas y expeditivas de una legislación unificada que regule esta materia, también debe tenerse en cuenta la actuación de

oficio para el impulso del proceso no permitiendo que por dejadez caduquen los plazos y prescriban los hechos, debe establecerse sanciones para el funcionario responsable.

Ello permitirá cumplir la exigibilidad de los artículos 39 y siguientes de nuestra Constitución Política, tales como regulación de responsabilidades, plazos de inhabilitación de la función pública y trabajadores al servicio de la Nación y otros; según el Tribunal Constitución la Ley debe desarrollar responsabilidad administrativa disciplinaria de trabajadores del Estado, viéndose insatisfecho por la desperdigada normatividad que regulaba el proceso disciplinario y sancionador en nuestro país, cada institución pública desarrolla procedimiento conforme a lo que regula régimen laboral al cual pertenece el empleado.

## **1.5 Delimitaciones del estudio**

### **1.5.1 Geográfica**

La apreciación situacional del problema alcanza a todas las instituciones del Estado enmarcados en el territorio nacional, pero su estudio ha sido delimitado básicamente a los acontecimientos de envergadura de materia laboral registrados en la provincia de Huaura, específicamente en Huacho.

### **1.5.2 Temporal**

Para la elaboración del marco teórico referencial se recopilará información distinguida relacionadas a las variables de investigación “Ley integral de potestad sancionadora” y “Procesos administrativos disciplinarios de servidores públicos de diversos regímenes laborales” de los últimos años, siendo esta de corte horizontal.

### **1.5.3 Delimitación social**

El tema materia de estudio a tenerse en cuenta alcanza a los recursos humanos de los regímenes laborales 276, 728, 1057 y leyes especiales sobre la materia.

### **1.6 Viabilidad**

Factible su realización, postulado cuenta material bibliográfico, se superarán todos los obstáculos para alcanzar la información, se cuenta con asesoría temática especializada y metodológica para el desarrollo de la Tesis; así como, financiamiento para los gastos que demande su realización, igualmente se dispone del tiempo necesario para dedicarse de lleno a su elaboración.

## **Capítulo II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1 Internacionales**

(Aguilar, 2017), *“Impugnación Contencioso Administrativo de actos administrativos sancionadores, privilegio para administración pública”*.

Tiene cuenta por aproximación al tema materia de mi investigación, la conclusión que se prescribe a continuación.

Para concluir, el presente trabajo ha observado el conflicto que existe respecto a presunta legalidad se benefician sucesos proceso de sanción, hace posible su ejecución poniendo en tela de juicio el contencioso administrativo, resulta favorables administraciones.

Referente manifestado, vale resaltar relevancia desenvolvimiento cuestión pública y su desenvolvimiento, tuvo primordial finalidad, en consecuencia, resguardar y encuadrarse propuesto al campo normativo, a fin de tenerse en cuenta comportamientos válidos y ejecuten los efectos requeridos que espera la sociedad.

(Ardila, 2010), hizo una investigación llamada, “*Naturaleza Jurídica Derecho Disciplinario Servidores Públicos Colombia*”.

También realiza un diagnóstico donde: Se tomó en consideración la octava conclusión.

El Derecho disciplinario se inclina a afianzar el acatamiento, responsabilidad y conducta ética de los servidores públicos, enfocada en afianzar la correcta marcha de diversos servicios de responsabilidad, concordante lo previsto numeral 209 C de visión punible enfocado castigar inconductas incurren servidores.

No resulta posible que el Estado garantice administración pública cumplir principios igualdad, éticos efectividad, responsabilidad, eficiencias exigibles en la Constitución.

(Diaz, 2010), identifica diversas necesidades trabajo “*Empleado Público Proceso Administrativo: Deberes - Obligaciones Buena Administración*”.

Se necesita una transformación que influya en la mentalidad y la cultura de los compatriotas y, por ende, en los empleados públicos.

Dicha transformación tiene resumirse por aprecio de alcance de utilidad general.

Derecho concretamente coopera y postula reglas conductuales, sin embargo, dificulta posibilidad individualmente varios comportamientos que impliquen iniciar un conjunto de legalidad.

(Albornoz, 2011), *“Debido Proceso Administrativo y Reconocimiento Procedimientos Disciplinarios Órganos Administración Estado”*.  
Universidad de Chile,

Teniendo como base su estudio en la Carta Magna Chilena indicó que, si bien el legislador tuvo preocupación en postular algunos parámetros que afianzan el acatamiento del debido procedimiento como ejercicio del poder punitivo del Estado.

No obstante, tiene en cuenta que sería mejor postular una transformación estructural del procedimiento disciplinario actual, que a su pensar es de corte inquisitiva y está vestida de complicaciones, como lo es el punto de que caiga en un solo individuo (El Fiscal o Investigador) el trabajo de investigar, acusar y sancionar llevando al oscuro su imparcialidad, variado a un sistema en el cual se sepa con claridad las funciones y entes diferentes.

De tal forma que se afiance al menos en la aplicación de la sanción, teniendo respeto en todas las fases del debido procedimiento. Considera además que, debería suprimirse que el investigador o fiscal postule la sanción a imponer, cayendo esa labora al jefe superior inmediato.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

(Boyer, 2017) denomina *“Procedimiento Administrativo Disciplinario: Crimen y Castigo una Política Integridad”*.

Los funcionarios tienen la finalidad de realmente sancionar o hay otro objetivo encubierto.

Objetivo vincula contienda particular o capacidad encaminar disciplinariamente vía de hecho, ilegítima y que se opone a la finalidad real, esto es, el correcto mecanismo administración estatal.

Es relevante se utilice conforme normativa con el objetivo de eliminar impunidad y garantizar seguridad personas respecto al estado y sus autoridades.

Considera, legalmente y teniendo en cuenta la Ley 27444.

Asimismo, punto probidad, ya que la sanción oportuna y racional de un comportamiento opuesta a la ética o al bien común, produce seguridad en la población en cuanto a sus autoridades, y en que el Estado está aplicando a todos sin favoritismo ni desvíos.

(Espinoza, 2013), "*Infracción administrativa laboral*", PUC-Posgrado. Postula como conclusión en su tesis: La inspección del trabajo es una manifestación del Estado.

Sin embargo, al mismo tiempo implica una forma para llegar a la efectividad de los derechos sustantivos de los laborantes, pero el Estado debe brindar seguridad de la legitimidad, el derecho de defensa y la doble instancia, con un órgano independiente y autónomo.

(Rojas, 2014), Trabajo investigativo: "*Principio constitucional Ius Puniendi*

*¿Límites rigen Derecho Administrativo Sancionador Perú?*

Maestría PUC del Perú.

Arribó siguientes detalles: la administración sancionadora es vinculante cotidianamente ente Estado y administrados, en todo momento presente sistema control de la actividad idónea de sus administrados.

Se resume peculiarmente en:

a) Sanción, medida disciplinaria proveniente de actos de inconducta de los trabajadores de las instituciones públicas, inmersos en gobiernos locales, regionales y organismos centrales.

b) ejecuta la sanción el área competente de la misma institución

En esta línea de ideas, confirmar, debe ser constante en la relación acusatoria-juzgadora para afirmar el debido proceso.

(Vigil, 2012),

*“Problema Inconsistencia Normativa en Lucha a la Corrupción Administrativa Perú,”*

Concluye, denota debilidad normativa y escasez cooperación, forma del Estado brinden batalla frontal lacra de la corruptela en el aparato estatal y órganos encargado velar justicia.

Cuanto al efecto normativo postula la relación vinculante imperante al interior de la institución alcanza a los encargados del proceso, los distintos actos corruptos, transgreden políticas de luchar contra este flagelo, debilidad

estructural con lo cual se desaparecen las finalidades originadoras de dichas políticas.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Ley integral sanción procesos administrativos disciplinarios**

En referencia al docente Dromi, capacidad en primera instancia cargo Estado postula preceptos obligacionales, requiere ciertas características categorizan estructural genérica con facultades específicas.

Estas características que no se alejan de la supremacía estatal y necesarias administrativas acatadoras funcionales del bien común (Cervantes, 2009).

Precisa manifiestamente carácter reservado del diligenciamiento proceso disciplinario sancionador.

Tiene asidero doctrinal en contexto sujeción del agente infractor y el representando publico institucional gubernativo. (Morón, 2001)

González conceptualiza, potestad disciplinaria da entender responsable respecto, Estado busque disciplinar comportamientos, acciones o dejar de hacer los responsables sujetos.

En concordancia a los propuesto 229.3 Proceso Administrativo General.

## **Potestad Sancionadora Disciplinaria**

Determinar principios de prevalencia en régimen disciplinario, se detallan lo siguiente:

### **Legalidad**

20.2d) CPP Perú concordante con art. 11 Título Preliminar CPenal y 230 de la Ley 27444 Procedimiento.

### **Debido Procedimiento**

Cumulo de garantías necesarias para proceso numeral 1.2. inciso 1 Artículo IV Título Preliminar - Ley 27444.

Medios de prueba con la debida motivación por consiguiente se cita de manera expresa lo prescrito por la ley mencionada

### **Principio Razonabilidad**

Verificación implica una restricción a la libertad o derechos se encuentre debidamente motivada.

En esta línea de ideas, la razonabilidad hará posible contraponerse a las medidas que no posean alguna justificación conforme a derecho.

### **Principio Irretroactividad**

"Son para aplicar las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de ingresar el administrado en el comportamiento susceptible de ser sancionado, a excepción de que las posteriores sean más beneficiosas".

### **Principio de Causalidad**

se refiere a que la sanción será eficaz solamente cuando esta es efectuada a quien realizó una conducta ilícita, en consecuencia, no es válido que una persona reciba una sanción por un tercero.

### **Principio de presunción de licitud**

Este principio hace posible que al maestro se le considere inocente a lo largo del proceso disciplinario.

Por lo tanto, la única manera de enervar aquella presunción de inocencia, es que la autoridad competente recopile evidencia que demuestre la realidad de los hechos y, asimismo, que aquel hecho materia de la infracción pueda ser atribuido al investigado.

### **Principio Non bis in ídem**

El término Non bis in ídem, término de origen latino, quiere decir “no dos veces sobre lo mismo” esto es, que no puede sancionarse por un ilícito en mismos hechos y al mismo sujeto.

Este principio se halla plasmado en el inciso 10 del Artículo 230° de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley 27444 (modificada por el Decreto Legislativo 1272), en virtud del cual no está permitido imponer consecutivamente una pena y sanción administrativa por un hecho idéntico al mismo sujeto.

## **2.2.2. Servidores públicos diferentes regímenes laborales**

### **Régimen laboral publico decreto Legislativo 276**

**Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N°005-90-PCM.**

Se refiere a aquel grupo de principios, reglas y procedimientos que controlan el ingreso, derechos y deberes de los servidores públicos, los cuales prestan servicios de forma permanente dentro de una institución pública.

Su finalidad es el ingreso de recursos humanos idóneos afianzando su constancia y crecimiento teniendo como fundamento la “meritocracia” y las calificaciones en el desenvolvimiento de sus servicios. (SERVIR, 2015).

## **2.3 Bases filosóficas**

El fundamento filosófico de las teorías, doctrinas y jurisprudencias razonadamente acuerdan que en relación laboral hay tres elementos constitutivos primordiales, prestación de servicio personal, debida obediencia, y remuneración; que se brinda a personas jurídicas de derecho público y privado; resultando irracional que el empleador ponga fin al acto jurídico trastocando la naturaleza y esencia jurídica del vínculo entre las partes.

Más si tenemos en cuenta que, el actuar del trabajador estatal o privado se condiciona a lo previsto en la Ley, en el extremo de su trabajo imparcial y objetivo, si esta es arbitraria se sustenta constitucionalmente la responsabilidad administrativa

disciplinaria, como garantía para controlar actos contrarios e ilegales en el ejercicio de su función.

Al respecto, debemos poner atención a principios de administrar sanción pública, el vocablo “disciplina”, nos interesa conocer su enfoque filosófico desde la óptica razonada de su naturaleza y acepción ética.

Pues la doctrina lo expresa como el ejercicio individual de la moral, de las buenas costumbres, de las conductas positivas, que ha trasuntado a través del tiempo y que para esta realidad muchas de ellas pasan al olvido, si no hay disciplina, se es desordenado, informal, irrespetuoso, presta inobservancia de las leyes, ordenamientos, código de ética en el ejercicio de su profesión puesta al servicio del Estado.

Por ello existe mucha corrupción por la pérdida de valores de justicia, honradez, puntualidad, respeto, todo ello se logra con disciplina, se forma desde temprano en el hogar y sucesivamente acompaña a uno en el trasuntar de su vida.

La legalidad, prevista en el inc. 1 del apartado 230 de la Ley 27444, donde por ley se atribuye potestad sancionadora al Estado, prohibiendo disponer la privación de la libertad individual del trabajador; algo irracional para la doctrina ideológica del ejercicio de la democracia.

Pues el accionar de la administración se sujeta estrictamente al positivismo jurídico normativo, a los usos y las costumbre de ser necesario, todo ello reconocido

como bloque de legalidad, que justifique la conducta desplegada como garantía y respeto de derechos fundamentales en el ejercicio de poder sancionador en representación del Estado democrático (apartado 2.24d Constitución Política).

A ello también se acompaña el debido procedimiento, derecho a tener en cuenta en el accionar del proceso sancionador, como garantía de cumplimiento de actos o fases exigidas para calificar y sancionar; del mismo modo el principio de razonabilidad previsto en inc.3 del 230 Ley 27444, lo sancionable no aventaje al infractor quien debe asumir su responsabilidad.

La sanción debe contener criterios de graduación de gravedad del hecho, perjuicio económico, si es reiterante, la forma y circunstancia de la comisión del hecho, consumación y beneficio económico, la voluntad de su conducta entre otros, que deben ser valoradas en su momento por el ente sancionador, por último la inmediatez acerca del plazo razonable de la actuación a cumplirse a fin de que no prescriban las investigaciones, sancionado a los responsables que dejaron transcurrir el tiempo previsto para ello.

## **2.4 Definición de términos básicos**

### **Código de Ética de la función Pública**

Conjunto de normas que regulan que se considera infracción y sanción en el empleo público y su aplicación.

### **Corrupción de funcionarios**

Abuso de poder del funcionario o servidor estatal, en provecho propio o de un tercero, se especifica porque el sujeto tiene la condición de servidor público, se aprovecha de su posición para subordinarse a interés particulares, pueda lograr ventajas económicas o de índole político, ello obedece a la ausencia del control de transparencia, trae como perjuicio desviar presupuesto y desestabilizar la finalidad del Estado para cumplimiento de fines de creación “bien común social”, (Salas, 2018)

### **Debido proceso administrativo**

Conjunto garantías de respeto del derecho de personas, su incumplimiento retrotrae el proceso sancionatorio, norma de rango constitucional, las actuaciones administrativas frente a las autoridades del personal estatal, las autoridades administrativas no pueden expedir procedimientos solo la Ley lo dispone. (MINJUS, 2013)

### **Impunidad Sancionadora Laboral**

Entendida como la falta de castigo, ello tiende acrecentar la corrupción en nuestra sociedad, hay que combatirla, es cotidiano en nuestra realidad y contribuye a la inseguridad ciudadana.

### **Justicia Equitativa**

Cada persona tiene el mismo derecho a un esquema plenamente adecuado de libertades básicas iguales que sea compatible con un esquema similar de libertades para todos.

### **Potestad Sancionadora**

Conjunto de principios aplicables frente a un problema a resolver, le toca al Estado el deber de sancionar, aplicar correctivos a fin de que no se ponga en riesgo la sociedad civilizada, para que se respete las reglas tiene que aplicarse sanción, pero no lo puede hacer de cualquier manera, debe haber límites a esta potestad, no puede ser arbitraria en la administración pública, arreglada a derecho en una sociedad moderna.

En la actuación hasta donde se puede castigar, cual es ese límite, eso lo impone los principios teóricos y doctrinarios, como razonarlo con equidad, significando que la Ley no es el único límite, debe aplicarse con sentido común baso en principios de derecho referente a la potestad sancionadora del Estado. (Vicente, 2016)

### **Proceso Administrativo Disciplinario**

El Estado tiene a su cargo servidores y funcionarios que debe diciplinarlos, para investigar un acto de infracción se instaura un PAD en mérito de la relación de trabajo, órgano encargado de controlar que los recursos del estado cumpa sus fines publico encomendados, cuando se infringe hay que controlar la responsabilidad funcional pues se ha trastocado intereses administrador público, pues manejan recursos. (Vicente, 2016)

### **Principio de Igualdad**

Contemplada como valor superior en nuestro positivismo jurídico, buscar que sean efectivas y reales, no debe haber discriminación.

Igualdad formal liberal, en la ley trato igualitario, no es uniformidad.

El contenido de la Ley debe ser para todos igual, a la hora de su aplicación no debe traslucir desigualdades.

Buscar que conjugar igualdad con libertad, pretensión del Estado aspiración de oportunidades, mayor bienestar social, buscar la igualdad material debe pregonar el interés del país. (Pazo, 2014)

### **Régimen Laboral**

Un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos.

De ese modo, existe una multiplicidad de regímenes en la administración. (RyC Consulting, 2017)

### **Responsabilidad Administrativa**

Se encuentra falta leves o graves aplicables de sanción, con trascendencia penal dependiendo de la sanción, previo procedimiento de investigación para evitar imparcialidad.

### **Servidores Públicos**

Sujeto de responsabilidad tiene obligación de presentar declaración patrimonial, rendición de cuentas, desempeño de sus funciones por ser remunerados, y puede imponerse sanciones. (Diccionario Prehispánico del español jurídico, 2020)

## **2.5 Hipótesis de investigación**

### **2.5.1. Hipótesis general**

Ley integral única de potestad sancionadora para los procesos administrativos disciplinarios a servidores públicos de diferentes regímenes laborales, permitiría un trato igualitario y justicia equitativa.

### **2.5.2. Hipótesis específicas**

HE1. La potestad normativa sancionadora única de los procesos administrativos disciplinarios permitiría un trato igualitario a los servidores públicos de diferentes regímenes laborales.

HE2. La potestad normativa sancionadora única de los procesos administrativos disciplinarios permitiría una justicia equitativa a los servidores públicos de diferentes regímenes laborales.

## 2.6 Operacionalización de las variables

PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
¿En qué medida, la ley integral de potestad sancionadora para los procesos administrativos disciplinarios a servidores públicos de diferentes regímenes laborales, permitiría un trato igualitario y justicia equitativa?	Ley integral única de potestad sancionadora para los procesos administrativos disciplinarios a servidores públicos de diferentes regímenes laborales, permitiría un trato igualitario y justicia equitativa.	<b>V1=VX</b> <b>LEY INTEGRAL</b> <b>POTESTAD</b> <b>SANCIONADORA</b> <b>PROCESOS</b> <b>ADMINISTRATIVOS</b> <b>DISCIPLINARIOS</b>	Unificar normatividad procedimiento disciplinario sancionador, ante relaciones contractuales laborales dispersos D. Leg. 276, 728, 1057 CAS y otros, ante hechos administrativos irregulares, estas vienen siendo calificadas se aplican diversas normas legales con diferentes plazos, procesos y sanciones disciplinarias, contraviniendo el proceso, trato igualitario y justicia equitativa.	surge la necesidad imperativa de vigencia y aplicación normatividad única del proceso administrativo sancionador para el servidor público infractor, sea cualquier régimen de trabajo al que pertenezca, de esa forma desterraríamos gran parte de la corrupción en las instituciones públicas del Estado	-Calificación régimen laboral - Sanción régimen laboral -Unidad sancionadora -Debido proceso administrativo -Impunidad sanción -Índice de prescripción
		<b>V2=VY</b> <b>SERVIDORES</b> <b>PÚBLICOS</b> <b>DIFERENTES</b> <b>REGÍMENES</b> <b>LABORALES</b>	Aspiraciones de unificación del régimen laboral único Ley 30057 (Servir) son nulas hasta la fecha, procedimiento disciplinario y potestad sancionadora del Estado sigue siendo diseminada 276, 728, 1057 con particularidades de derecho, deberes y obligaciones.	Denotaremos, la necesidad de normas precisas y expeditivas en una legislación unificada que regule esta materia, tenerse en cuenta la actuación de oficio para el impulso del proceso no permitiendo que por dejadez caduquen plazos y prescriban, debe sancionarse al funcionario responsable.	-D. Leg. 276 -D. Leg. 728 -D. Leg. 1057 -Trato igualitario -Principio inmediatez -Justicia equitativa -Nivel de corrupción

## **Capítulo III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Diseño metodológico**

Combinación de métodos y técnicas de análisis y síntesis, observación rigurosa del comportamiento de variables por el operador, sin manipularlas, no experimental, de clase básica y de nivel descriptivo, con enfoque cualitativo de interpretación, valoración y argumentación.

#### **3.2. Población y muestra**

Se conforma por abogados que ejercen en el Distrito Judicial de Huaura, del cual tomaremos una muestra de cincuenta elementos.

#### **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Como técnica la encuesta anónima y el instrumento del cuestionario de preguntas cerradas con varias alternativas.

#### **3.4. Procesamiento de datos y presentación de resultados**

Se recopilarán los datos obtenidos de la encuesta, las que debidamente validadas serán representados en tablas, cuadros y gráficos del Capítulo IV de los Resultados.

## Capítulo IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Descripción de resultados

Tabla 1. *Debe normarse el proceso administrativo disciplinario único para los servidores públicos de los diferentes regímenes laborales*

	Frecuencia	%
SI	45	90%
No	03	6%
No responde	02	4%
TOTAL	50	100%

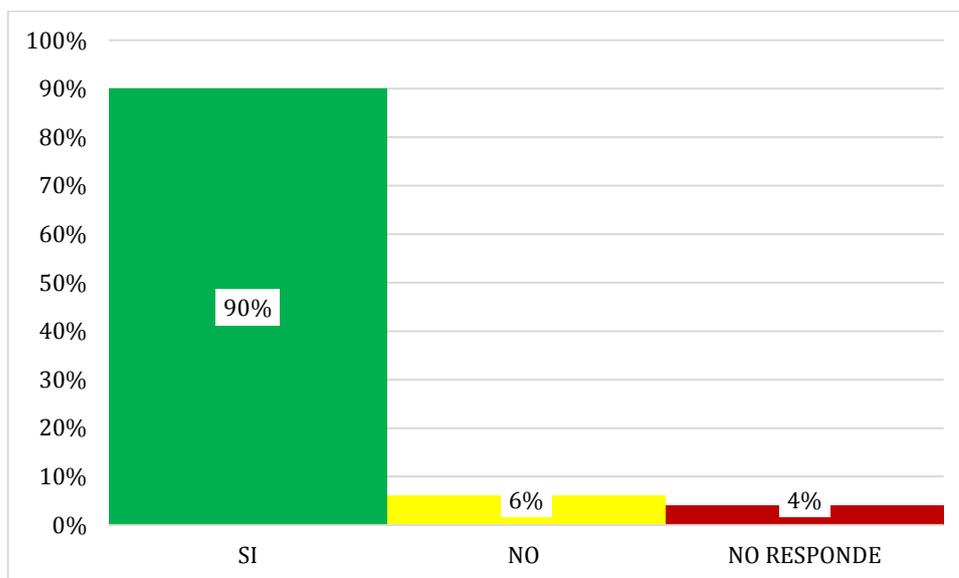


Figura 1. *Debe normarse el proceso administrativo disciplinario único para los servidores públicos de los diferentes regímenes laborales*

## Interpretación

El 80 % de la muestra encuestada constituido por cincuenta elementos abogados, coincidieron en reconocer, que debe normarse un proceso administrativo disciplinario único para los servidores públicos de los diferentes regímenes laborales, pues en la realidad los trabajadores pertenecientes al D. Leg. 276, 728, 1057 CAS y otras relaciones laborales, frente a irregularidades que merecen investigación administrativa vienen siendo calificadas indistintamente acorde a las normas legales que regulan su régimen de trabajo, plazos y sanciones diferentes lo que contravendría el principio al debido proceso administrativo de trato igualitario y justicia equitativa. Un 6 % opinó en contrario, los restantes no respondieron.

Tabla 2. *La ley integral de potestad sancionadora única permitiría un trato igualitario y justicia equitativa en los procesos disciplinarios a los servidores públicos.*

	Frecuencia	%
SI	35	70%
No	08	16%
No responde	07	14%
TOTAL	50	100%

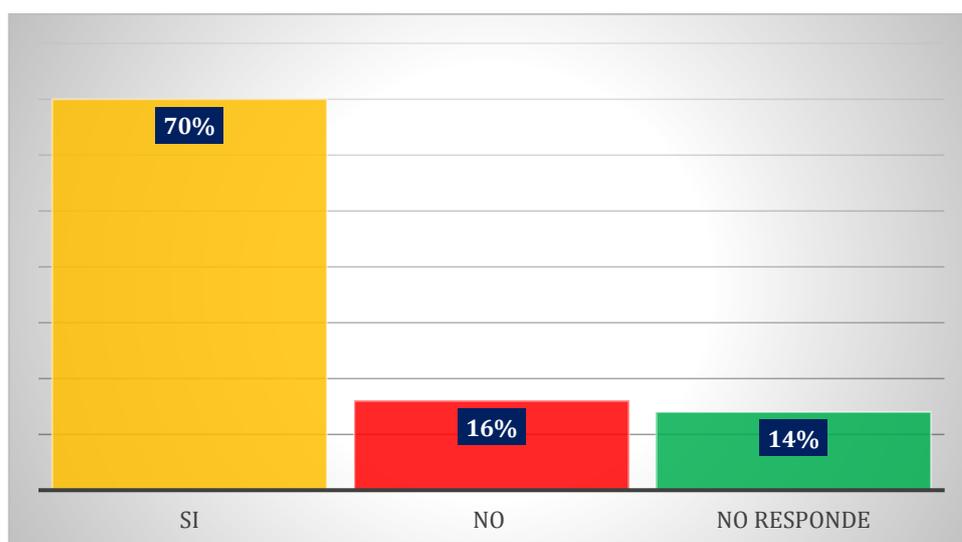


Figura 2. *La ley integral de potestad sancionadora única permitiría un trato igualitario y justicia equitativa en los procesos disciplinarios a los servidores públicos*

## Lectura

El 70 % estuvo de acuerdo que, la ley integral de potestad sancionadora única permitiría un trato homogéneo, igualitario y justo en los procesos disciplinarios a los servidores públicos, puesto que, ante un mismo hecho que merece investigación se procesa y sanciona en forma desigual, por el hecho el personal involucrado pertenecía a diferentes regímenes laborales D. Legis. 276 de la carrera administrativa, 728 procesados por una comisión permanente de acuerdo al nivel del infractor, a los del servicio laboral transitorio 1057 CAS sujetos a lo regulado en la Ley 28175 del Código de ética de la función pública, en consecuencia, unos serán despedidos, otros suspendidos temporalmente del cargo sin goce de haber y absueltos de responsabilidad. Un 16 % no estuvo de acuerdo y un 14 % se limitó a no marcar su respuesta.

Tabla 3. *El actual proceso administrativo sancionar permite igualdad de trato a trabajadores públicos de los diferentes regímenes laborales*

	Frecuencia	%
SI	05	10%
No	35	70%
No responde	10	20%
TOTAL	50	100%

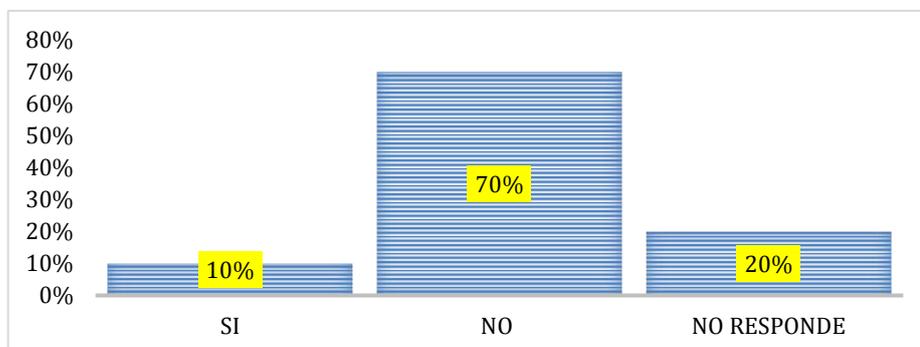


Figura 3. *El actual proceso administrativo sancionar permite igualdad de trato a trabajadores públicos de los diferentes regímenes laborales.*

## Valoración

El actual proceso administrativo sancionador no permite igualdad de trato a los trabajadores públicos de los diferentes regímenes laborales, lo reconoció el 70 % del sondeo muestral; de ahí surge la necesidad imperativa del proceso administrativo sancionador único para el servidor público infractor, sea el régimen laboral al que pertenezcan, ello desterrara gran parte de la corrupción enquistada en las instituciones públicas, no puede permitirse arbitrariedades, injusticias, desigualdades, miembros del poder judicial, policías, militares, funcionarios y servidores del poder legislativo, ejecutivo entre otros, gozan de impunidad y continúan trabajando como si nada hubiera pasado, pese a estar sujetos a proceso disciplinarios, a la postre prescriben los hechos por dejades de los encargados de investiga. Solo un 10 % respondió afirmativamente, un 20 % titubeó sin responder.

Tabla 4. *El proceso administrativo sancionador único para el servidor desterraría en gran parte de la corrupción en las instituciones públicas en el Estado*

	Frecuencia	%
SI	30	60%
No	13	26%
No responde	07	14%
TOTAL	50	100%

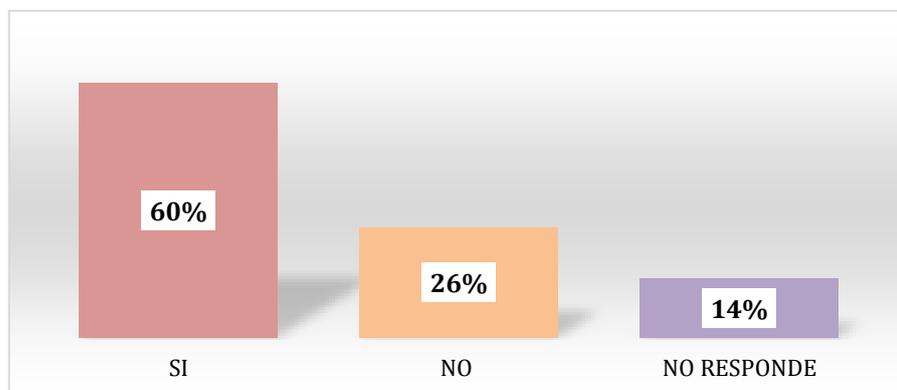


Figura 4. *El proceso administrativo sancionador único para el servidor desterraría en gran parte de la corrupción en las instituciones públicas en el Estado*

## Reflexión

A mayor impunidad de sanción administrativa disciplinaria, mayor corrupción de los funcionarios y servidores, por ello, la regulación de un proceso disciplinario único desterraría en gran parte esta lacra social en el sector público, fue la apreciación del 60 % de la muestra, un 26 % no estuvo de acuerdo, y los restantes 14 % no marcaron su respuesta.

Tabla 5. *La desidia e inacción de los encargados de la investigación disciplinaria permite la prescripción de los actos ilegales incurridos por el personal del sector público*

	Frecuencia	%
SI	30	60%
No	15	30%
No responde	05	10%
TOTAL	50	100%

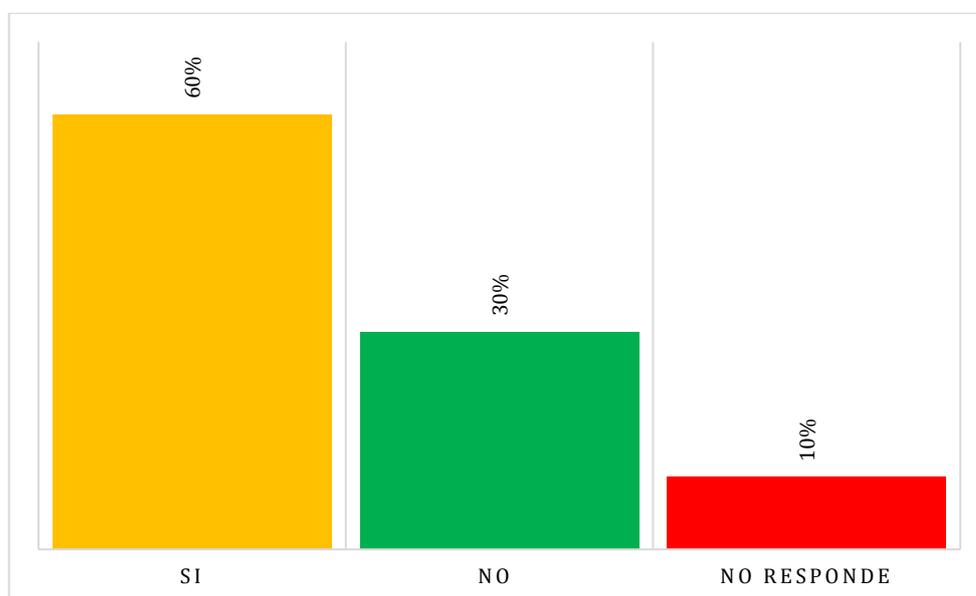


Figura 5. *La desidia e inacción de los encargados de la investigación disciplinaria permite la prescripción de los actos ilegales incurridos por el personal del sector público.*

## Comentario

El 60 % asintió que la desidia e inacción de los encargados de la investigación disciplinaria permite la prescripción de los actos ilegales incurridos por el personal del sector público, debilitándose este poder sancionador a falta de un adecuado funcionamiento que permita castigar al servidor que incurrieron en faltas, pues con la prescripción se impide la persecución y sanción, por lo que urge un tratamiento integral; el 30 % no estuvo de acuerdo y el 10 % no marco.

Tabla 6. *Debe sancionarse la desidia e inacción de los funcionarios encargados de la investigación disciplinaria que permiten la prescripción de los actos ilegales.*

	Frecuencia	%
SI	38	76%
No	05	10%
No responde	07	14%
TOTAL	50	100%

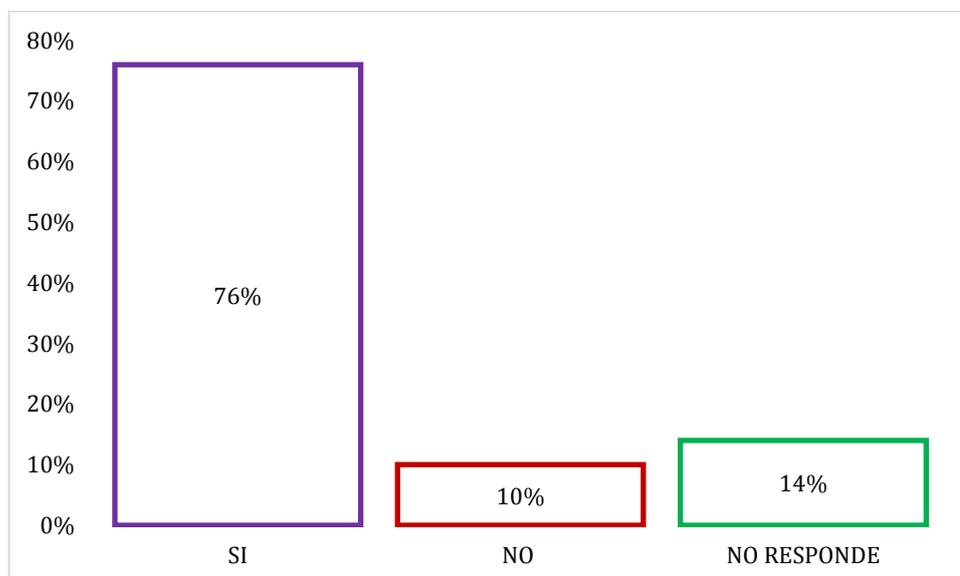


Figura 6. *Debe sancionarse la desidia e inacción de los funcionarios que se encargan de la investigación disciplinaria que permiten la prescripción de los actos ilegales*

## Lectura

El impulso se ofició, la desidia, inacción y muchas veces la complicidad, permiten la prescripción de actos de indisciplina en el sector público, por ello debe sancionarse a los responsables encargados de la investigación, lo dio a entender el 76 % de encuestados, mientras un 10 % lo negó, los restantes 14 % se limitaron a no responder la interrogante.

Tabla 7. *Debe observarse el principio de inmediatez en el ámbito del proceso administrativo disciplinario*

	Frecuencia	%
SI	35	70%
No	06	12%
No responde	09	18%
TOTAL	50	100%

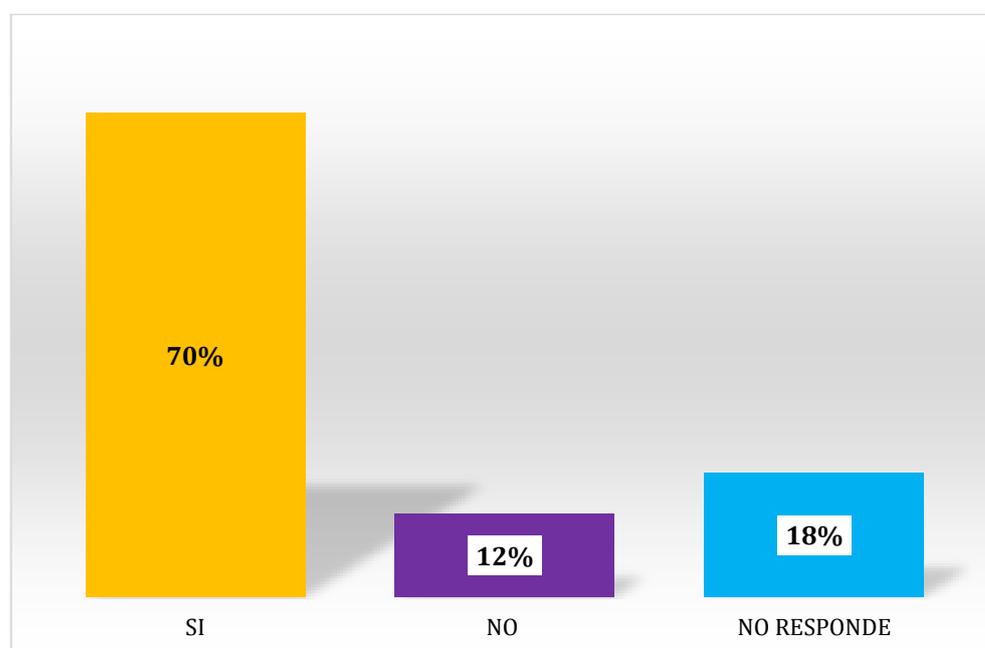


Figura 7. *Debe observarse el principio de inmediatez en el ámbito del proceso administrativo disciplinario*

## Valoración

Debe observarse el principio de inmediatez acerca del plazo razonable en el proceso disciplinario para que no prescriban las investigaciones; igualmente, el principio de razonabilidad 230.3 Ley 27444, lo reconoció el 70 %, 12 % en contrario y del 18 % no se obtuvo respuesta.

Tabla 8. *Las aspiraciones de unificación del régimen laboral único que pregona la Ley 30057 (Servir) vienen siendo nulas hasta la fecha*

	Frecuencia	%
SI	40	70%
No	05	20%
No responde	05	10%
TOTAL	50	100%

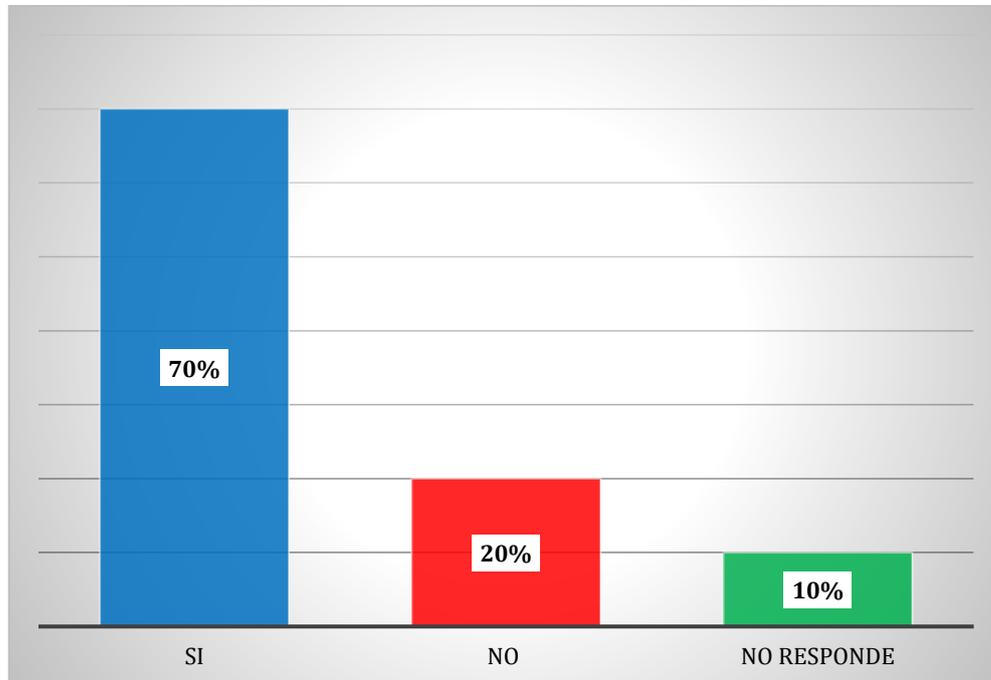


Figura 8. *Las aspiraciones de unificación del régimen laboral único que pregona la Ley 30057 (Servir) vienen siendo nulas hasta la fecha*

## Reflexión

Si viene siendo nulas las aspiraciones de unificación del régimen laboral único que pregonaba la Ley del Servicio Civil 30057 vigente desde el 2013, pues no se tiene noticia sobre el particular, lo confirmó el 70 % reconoció, el 20 % no estuvo de acuerdo con la unificación, el otro 10 % no marco la respuesta.

Tabla 9. *La falta de valores de justicia, honradez, puntualidad, disciplina y otros, se relaciona con la corrupción de funcionarios*

	Frecuencia	%
SI	39	80%
No	07	10%
No responde	04	10%
TOTAL	50	100%

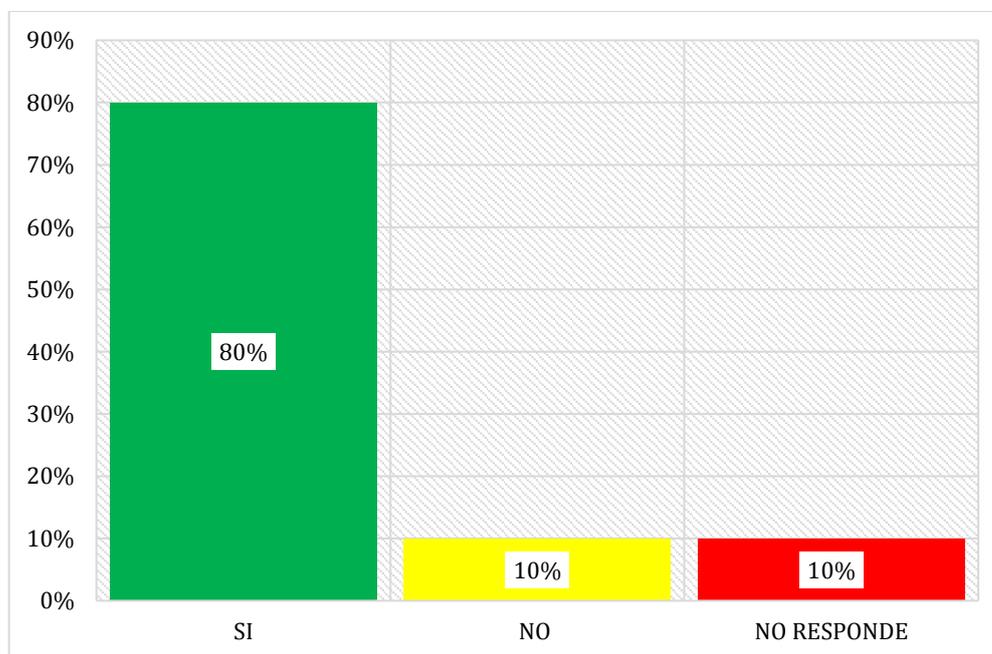


Figura 9. *La falta de valores de justicia, honradez, puntualidad, disciplina y otros, se relaciona con la corrupción de funcionarios*

## Comentario

El vocablo “disciplina”, como enfoque filosófico de su naturaleza y acepción ética, son conductas positivas ha trasuntado a través del tiempo y en la realidad muchas de ellas han pasado al olvido, sin este valor, se es desordenado, informal, irrespetuoso, presta inobservancia de las leyes, ordenamientos, en el ejercicio de su profesión puesta al servicio del Estado. Por ello se ha magnificado la corrupción por pérdida de valores de justicia, honradez, puntualidad, que se forma a edad temprana en el hogar y acompaña a uno en el trasuntar de su vida, lo afirmo el 80 %, el 10 % opino negativamente, otro porcentaje igual no marco respuesta.

### 4.2 Comprobación de hipótesis

La **Hipótesis general** planteada consistió en un supuesto afirmativo, fruto de la investigación y/o trabajo correlacional entre variables, redactándose:

Ley integral única de potestad sancionadora para los procesos administrativos disciplinarios a servidores públicos de diferentes regímenes laborales, permitiría un trato igualitario y justicia equitativa.

Las que se corroboran con los resultados de tablas y gráficos del 01 al 04 por los siguientes fundamentos:

1. El 80 % de acuerdo con normarse el proceso administrativo disciplinario único para los servidores públicos de los diferentes regímenes laborales, pues los trabajadores D. Leg. 276, 728, 1057 CAS y otras, frente a irregularidades de indisciplina merecen calificaciones e investigación administrativa distintas,

acorde a las normas legales que regulan su régimen de trabajo, plazos y sanciones diferentes, lo que contravendría el principio al debido proceso, trato igualitario y justicia equitativa administrativa.

2. El 70 % estuvo de acuerdo que, la ley integral de potestad sancionadora única permitirá trato homogéneo, igualitario y justo en los procesos disciplinarios a los servidores públicos.
3. Actualmente, frente a implicados por un mismo hecho que merece investigación, se procesa y sanciona en forma desigual, al personal involucrado por pertenecer a diferentes regímenes laborales D. Legis. 276 de la carrera administrativa, 728 procesados por una comisión permanente de acuerdo al nivel del infractor, a los del servicio laboral transitorio 1057 CAS sujetos a lo regulado en la Ley 28175 del Código de ética de la función pública, unos serán despedidos, otros suspendidos temporalmente del cargo sin goce de haber y absueltos de responsabilidad.
4. No hay igualdad de trato en el proceso administrativo sancionador a los trabajadores públicos de diferentes regímenes laborales, lo reconoció el 70 % del sondeo muestral; de ahí surge la necesidad imperativa del proceso administrativo sancionador único para el servidor público infractor, sea el régimen laboral al que pertenezcan, ello desterrara gran parte de la corrupción enquistada en las instituciones públicas.
5. No puede permitirse arbitrariedades, injusticias, desigualdades, a miembros del poder judicial, policías, militares, funcionarios y servidores del poder legislativo, ejecutivo entre otros, que gozan de impunidad y continúan trabajando como si nada hubiera pasado, pese a estar sujetos a proceso disciplinarios, que a la postre prescriben los hechos por dejades de los encargados de investiga.

6. A mayor impunidad de sanción administrativa disciplinaria, mayor corrupción de funcionarios y servidores públicos, la regulación normativa de un proceso disciplinario sancionador único desterraría en gran parte esta lacra social enquistada en las instituciones del Estado.

**Hipótesis específicas** de investigación y/o trabajo (H1, H2) descriptivas correlacional mínima entre dos variables.

HE1. La potestad normativa sancionadora única de los procesos administrativos disciplinarios permitiría un trato igualitario a los servidores públicos de diferentes regímenes laborales.

HE2. La potestad normativa sancionadora única de los procesos administrativos disciplinarios permitiría una justicia equitativa a los servidores públicos de diferentes regímenes laborales.

Se corroboran con los resultados de tablas y gráficos 05 al 09 por las siguientes relaciones y/o asociaciones:

1. El 60 % asintió que la desidia e inacción de los encargados de la investigación disciplinaria permiten la prescripción de los actos ilegales incurridos por el personal del sector público, debilitándose este poder sancionador a falta de un adecuado funcionamiento que permita castigar al servidor que incurrieron en faltas, pues con la prescripción se impide la persecución y sanción, por lo que urge un tratamiento integral.
2. El impulso se ofició, la desidia, inacción y muchas veces la complicidad, permiten la prescripción de actos de indisciplina en el sector público, por ello debe sancionarse a los responsables encargados de la investigación, lo reconoció el 76 % de encuestados.

3. Debe observarse el principio de inmediatez acerca del plazo razonable en el proceso disciplinario para que no prescriban las investigaciones; igualmente, el principio de razonabilidad 230.3 Ley 27444, lo reconoció el 70 %.
4. Vienen siendo nulas las aspiraciones de unificación del régimen laboral único que pregonaba la Ley del Servicio Civil 30057 vigente desde el 2013, pues no se tiene noticia sobre el particular, lo confirmó el 70 % reconoció.
5. La falta de valores de justicia, honradez, puntualidad, disciplina y otros, se relaciona con la corrupción de funcionarios. De ahí que el vocablo “disciplina”, como enfoque filosófico de su naturaleza y acepción ética, son conductas positivas que han trascurrido a través del tiempo y en la realidad muchas de ellas han pasado al olvido.
6. Si no hay disciplina induce al desorden, informalidad, ser irrespetuoso, presta inobservancia de las leyes, ordenamientos, en el ejercicio de su profesión puesta al servicio del Estado. Por ello se ha magnificado la corrupción por pérdida de valores de justicia, honradez, puntualidad, que se forma a edad temprana en el hogar y acompaña a uno en el transcurso de la vida humana, lo afirmo el 80 %.

## Capítulo V

### DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Discusión

1. La falta de valores de justicia, honradez, puntualidad, disciplina y otros, se relaciona con la corrupción de funcionarios. De ahí que el vocablo “disciplina”, como enfoque filosófico de su naturaleza y acepción ética, son conductas positivas que han trasuntado a través del tiempo y en la realidad muchas de ellas han pasado al olvido.
2. Si no hay disciplina induce al desorden, informalidad, ser irrespetuoso, presta inobservancia de las leyes, ordenamientos, en el ejercicio de su profesión puesta al servicio del Estado. Por ello se ha magnificado la corrupción por pérdida de valores de justicia, honradez, puntualidad, que se forma a edad temprana en el hogar y acompaña a uno en el trasuntar de la vida humana, lo afirmo el 80 %.
3. Actualmente, frente a implicados por un mismo hecho que merece investigación, se procesa y sanciona en forma desigual, al personal involucrado por pertenecer a diferentes regímenes laborales D. Legis. 276 de la carrera administrativa, 728 procesados por una comisión permanente de acuerdo al nivel del infractor, a los

del servicio laboral transitorio 1057 CAS sujetos a lo regulado en la Ley 28175 del Código de ética de la función pública, unos serán despedidos, otros suspendidos temporalmente del cargo sin goce de haber y absueltos de responsabilidad.

## **5.2. Conclusiones**

1. El 80 % de acuerdo con normarse el proceso administrativo disciplinario único para los servidores públicos de los diferentes regímenes laborales, pues los trabajadores D. Leg. 276, 728, 1057 CAS y otras, frente a irregularidades de indisciplina merecen calificaciones e investigación administrativa distintas, acorde a las normas legales que regulan su régimen de trabajo, plazos y sanciones diferentes, lo que contravendría el principio al debido proceso, trato igualitario y justicia equitativa administrativa.
2. No puede permitirse arbitrariedades, injusticias, desigualdades, a miembros del poder judicial, policías, militares, funcionarios y servidores del poder legislativo, ejecutivo entre otros, que gozan de impunidad y continúan trabajando como si nada hubiera pasado, pese a estar sujetos a proceso disciplinarios, que a la postre prescriben los hechos por dejades de los encargados de investiga.
3. El 60 % asintió que la desidia e inacción de los encargados de la investigación disciplinaria permiten la prescripción de los actos ilegales incurridos por el personal del sector público, debilitándose este poder sancionador a falta de

un adecuado funcionamiento que permita castigar al servidor que incurrieron en faltas, pues con la prescripción se impide la persecución y sanción, por lo que urge un tratamiento integral.

4. Vienen siendo nulas las aspiraciones de unificación del régimen laboral único que pregonaba la Ley del Servicio Civil 30057 vigente desde el 2013, pues no se tiene noticia sobre el particular, lo confirmó el 70 % reconoció.

### **5.3. Recomendaciones**

1. El 70 % estuvo de acuerdo que, la ley integral de potestad sancionadora única permitirá trato homogéneo, igualitario y justo en los procesos disciplinarios a los servidores públicos.
2. No hay igualdad de trato en el proceso administrativo sancionador a los trabajadores públicos de diferentes regímenes laborales, lo reconoció el 70 % del sondeo muestral; de ahí surge la necesidad imperativa del proceso administrativo sancionador único para el servidor público infractor, sea el régimen laboral al que pertenezcan, ello desterrará gran parte de la corrupción enquistada en las instituciones públicas.
3. A mayor impunidad de sanción administrativa disciplinaria, mayor corrupción de funcionarios y servidores públicos, la regulación normativa de un proceso disciplinario sancionador único desterraría en gran parte esta lacra social enquistada en las instituciones del Estado.

4. El impulso se ofició, la desidia, inacción y muchas veces la complicidad, permiten la prescripción de actos de indisciplina en el sector público, por ello debe sancionarse a los responsables encargados de la investigación, lo reconoció el 76 % de encuestados.
5. Debe observarse el principio de inmediatez acerca del plazo razonable en el proceso disciplinario para que no prescriban las investigaciones; igualmente, el principio razonabilidad 230.3 Ley 27444, lo reconoció el 70 %.

## REFERENCIAS

### 6.1 Fuentes Documentales

Aguilar, J. (2017). *Impugnación ante el Contencioso Administrativo de los actos administrativos sancionadores, un privilegio para la Administración pública.*

Quito: Universidad San Francisco de Quito Ecuador.

Albornoz, J. (2011). *El Debido Proceso Administrativo y su Reconocimiento en los Procedimientos Disciplinarios de los Órganos de la Administración del Estado.* Santiago de Chile: Universidad de Chile.

Ardila, I. (2010). *Naturaleza Jurídica del Derecho Disciplinario de los Servidores Públicos en Colombia.* Bogotá: Universidad Libre de Bogotá .

Boyer, L. (2017). *“El Procedimiento Administrativo Disciplinario: del crimen y castigo hacia una Política de Integridad.* Lima: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública.

Espinoza, R. (2013). *¿Derecho a la vivienda o a la propiedad privada? De la política pública a la informalidad urbana en el área metropolitana de Lima.* Lima: PUCP.

### 6.2 Fuentes Bibliográficas

Cervantes, D. (2009). *Manual de Derecho Administrativo.* Lima: Editorial Rhodas S.A.C.

- Espinoza, R. (2013). *¿Derecho a la vivienda o a la propiedad privada? De la política pública a la informalidad urbana en el área metropolitana de Lima*. Lima: PUCP.
- Morón, J. (2001). *Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General*. Lima: Gaceta Juridica.
- Pazo, O. (2014). *Alcances del Principio de Igualdad*. Lima: UNMSM.
- Rojas, H. (2014). *Los principios constitucionales limitadores del Ius Puniendi ¿Qué límites rigen el Derecho Administrativo Sancionador en el Perú?* Lima: UPC.
- Salas, C. (2018). *La corrupción en las instituciones públicas*. Lima.
- SERVIR. (2015). *Regímenes Laborales en el Perú*. Lima.
- Vicente, F. (2016). *Potestad Sancionadora y Procedimiento Administrativo Sancionador*. Lima: Colegio de abogados de Lima.
- Vigil, J. (2012). *El problema de la Inconsistencia Normativa en la Lucha contra la Corrupción Administrativa en el Perú*. Lima: PUCP.

### **6.3 Fuentes Hemerográficas**

- Boyer, L. (2017). *“El Procedimiento Administrativo Disciplinario: del crimen y castigo hacia una Política de Integridad*. Lima: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública.

Morón, J. (2001). *Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General*. Lima: Gaceta Jurídica.

#### 6.4 Fuentes Electrónicas

Díaz, M. (Junio de 2010). *El empleado Público ante el Procedimiento Administrativo*. Salamanca: Universidad de Salamanca. Obtenido de <https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

Diccionario Prehispánico del español jurídico. (2020). *Servidor Público, Servidora Pública*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/servidor-p%C3%ABlico-servidora-p%C3%ABlica>

RyC Consulting. (22 de Octubre de 2017). *¿Cuales son los regimenes laborales Públicos?* Obtenido de <https://rc-consulting.org/blog/2017/10/regimenes-laborales-publicos/#:~:text=R%C3%89GIMEN%20LABORAL%20P%C3%9ABLICO%20276,permanente%20en%20la%20Administraci%C3%B3n%20P%C3%ABlica>.

# **ANEXOS**

**Anexo 1. Matriz de Consistencia**

**LEY INTEGRAL DE POTESTAD SANCIONADORA PARA LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE SERVIDORES PÚBLICOS DE DIFERENTES REGIMENES LABORALES**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>MÉTODO</b>
<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>Independiente</b>	
¿En qué medida, la ley integral de potestad sancionadora para los procesos administrativos disciplinarios a servidores públicos de diferentes regímenes laborales, permitiría un trato igualitario y justicia equitativa?	Evaluar la ley integral de potestad sancionadora para los procesos administrativos disciplinarios a servidores públicos de diferentes regímenes laborales, permite un trato igualitario y justicia equitativa.	Ley integral única de potestad sancionadora para los procesos administrativos disciplinarios a servidores públicos de diferentes regímenes laborales, permitiría un trato igualitario y justicia equitativa.	LEY INTEGRAL POTESTAD SANCIONADORA PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS	Básico, conocer el problema en la realidad y la teoría para plantear soluciones tentativas como aporte de solución
<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	Específicos		<b>TÉCNICA</b>
PE1. ¿De qué manera, potestad normativa sancionadora de los procesos administrativos disciplinarios viene permitiendo un trato igualitario a los servidores públicos de diferentes regímenes laborales?	OE1. Valorar si la potestad normativa sancionadora de los procesos administrativos disciplinarios viene permitiendo un trato igualitario a los servidores públicos de diferentes regímenes laborales.	HE1. La potestad normativa sancionadora única de los procesos administrativos disciplinarios permitiría un trato igualitario a los servidores públicos de diferentes regímenes laborales.	<b>Dependiente</b>  SERVIDORES PÚBLICOS DIFERENTES REGÍMENES LABORALES	Encuesta anónima y cuestionario de preguntas.
PE2. ¿ De qué manera, potestad normativa sancionadora de los procesos administrativos disciplinarios viene permitiendo una justicia equitativa a los servidores públicos de diferentes regímenes laborales?	OE2. Valorar si la potestad normativa sancionadora de los procesos administrativos disciplinarios viene permitiendo una justicia equitativa a los servidores públicos de diferentes regímenes laborales.	HE2. La potestad normativa sancionadora única de los procesos administrativos disciplinarios permitiría una justicia equitativa a los servidores públicos de diferentes regímenes laborales		

## Anexo 2. Cuestionario

### LEY INTEGRAL DE POTESTAD SANCIONADORA PARA LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE SERVIDORES PÚBLICOS DE DIFERENTES REGIMENES LABORALES

El siguiente listado de interrogantes elaborado con el fin de sobre el tema indicado la aplicación del mismo cual nos ayudará a cumplir los objetivos trazados. Por lo cual agradecemos anticipadamente su colaboración y responder con veracidad y responsabilidad marcando una (X) en el casillero que considere la respuesta correcta.

N°	Ítem	Si	No	No responde
1	Debe normarse el proceso administrativo disciplinario único para los servidores públicos de los diferentes regímenes laborales			
2	La ley integral de potestad sancionadora única permitiría un trato igualitario y justicia equitativa en los procesos disciplinarios a los servidores públicos			
3	El actual proceso administrativo sancionar permite igualdad de trato a trabajadores públicos de los diferentes regímenes laborales.			
4	El proceso administrativo sancionador único para el servidor desterraría en gran parte de la corrupción en las instituciones públicas en el Estado.			
5	La desidia e inacción de los encargados de la investigación disciplinaria permite la prescripción de los actos ilegales incurridos por el personal del sector público			
6	Debe sancionarse la desidia e inacción de los funcionarios encargados de la investigación disciplinaria que permiten la prescripción de los actos ilegales.			
7	Debe observarse el principio de inmediatez en el ámbito del proceso administrativo disciplinario.			
8	Las aspiraciones de unificación del régimen laboral único que pregonaba la Ley 30057 (Servir) vienen siendo nulas hasta la fecha.			
9	La falta de valores de justicia, honradez, puntualidad, disciplina y otros, se relaciona con la corrupción de funcionarios.			